

## Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015

# INTERIMSRAPPORT

■ SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET  
Helsingfors 2013

## PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	5.12.2013
Författare	Uppdragsgivare
	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
	<b>STM107:00/2011</b>

## Rapportens titel

Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015. Interimsrapport

## Referat

■ Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015 samlar regeringens centrala åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och avskaffa diskriminering baserad på kön. Jämställdhetsprogrammet innehåller mål och åtgärder inom olika temaområden samt åtgärder som gäller alla ministerier och som syftar till integrering av könsperspektivet i statsrådets beslutsfattande. Varje ministerium ansvarar för genomförandet av åtgärderna i sina respektive förvaltningsområden. Arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet består av representanter för samtliga ministerier och har till uppgift att se till att programmet genomförs och följa upp genomförandet.

I samband med att programmet antogs kom man överens om att regeringen ges en interimsrapport under 2013 om hur programåtgärderna framskrider. Arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet har sammanställt uppföljningsuppgifterna för interimsrapporten. Av programmets tematiska åtgärder har två redan genomförts. Över tjugo åtgärder har inletts och dessa framskrider i god takt. Genomförandet av drygt tjugo åtgärder är ännu i inledningsfasen och mer arbete behövs för att påskynda dem. Många åtgärder är redan i full gång, men genomförandet av jämställdhetsåtgärder i synnerhet inom mer omfattande projekthelheter kräver tid samt ett nära samarbete mellan olika ministerier och andra aktörer. Slutrapporten om genomförandet av programmet görs i slutet av regeringsperioden.

I enlighet med regeringsprogrammet har de riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som sträcker sig fram till år 2020 beaktats i jämställdhetsprogrammet. Jämställdhetsprogrammet är ett centralt redskap för verkställande och uppföljning av riktlinjerna i redogörelsen. I en särskild sektion av interimsrapporten granskas riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som genomförs med andra än jämställdhetsprogrammets åtgärder.

## Nyckelord

arbetsliv, beslutsfattande, demokrati, ekonomisk politik, forskning, hälsa, integration, integrering av ett könsperspektiv, jämställdhet, jämställdhetspolitik, karriärutveckling, kön, lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, löneskillnader, segregation, utbildning, våld i nära relationer, välfärd

Social- och hälsovårdsministeriets  
rapporter och promemorior 2013:35

Övriga uppgifter  
[www.stm.fi/svenska](http://www.stm.fi/svenska)

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

ISBN 978-952-00-3631-7

URN:ISBN: 978-952-00-3631-7

<http://urn.fi/> URN:ISBN: 978-952-00-3631-7

Sidoantal

46

Språk

Finska



SOCIAL- OCH  
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

## KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	5.12.2013
Tekijät	Toimeksiantaja
Tekijät	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimeilimen asettamispäivä
	<b>STM107:00/2011</b>

Muiston nimi

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015. Väliraportti

Tiivistelmä

■ Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015 kokoaa yhteen keskeisiä hallituksen toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseksi. Tasa-arvo-ohjelma sisältää tavoitteita ja toimenpiteitä eri teema-alueilla sekä kaikkia ministeriöitä koskevia toimia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi valtioneuvoston päätöksenteossa. Kukin ministeriö vastaa hallinnonalansa toimenpiteiden toteuttamisesta. Kaikkien ministeriöiden edustajista koostuvan tasa-arvo-ohjelmatyöryhmän tehtävänä on varmistaa ohjelman toimeenpano ja seurata ohjelman toteutumista.

Ohjelman hyväksymisen yhteydessä sovittiin, että hallitukselle annetaan väliraportti ohjelman toimenpiteiden etenemisestä vuonna 2013. Tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä on koonnut väliraportin seurantatiedot. Ohjelman teemakohtaisista toimenpiteistä kaksi on jo toteutettu. Yli kaksikymmentä toimenpidettä on käynnistetty, ja niissä edetään hyvin. Runsaan parinkymmenen toimenpiteen toteutus on vielä alkuvaiheessa, ja lisätyötä toimien vauhdittamiseksi tarvitaan. Monia toimenpiteitä on saatu hyvin liikkeelle, mutta varsinkin laajempiin hankekokonaisuuksiin sisältyvien tasa-arvotoimien toteuttaminen vaatii aikaa sekä eri ministeriöiden ja muiden toimijoiden välistä tiivistä yhteistyötä. Loppuraportti ohjelman toteutumisesta annetaan hallituskauden loppuun mennessä.

Hallitusohjelman mukaisesti tasa-arvoselonteon vuoteen 2020 ulottuvat linjaukset on otettu huomioon tasa-arvo-ohjelmassa. Tasa-arvo-ohjelma on keskeinen väline selonteon linjausten toimeenpanossa ja seurannassa. Väliraportin erillisessä osiossa tarkastellaan sellaisia tasa-arvoselonteon linjauksia, joita toteutetaan muilla kuin tasa-arvo-ohjelman toimenpiteillä.

Asiasanat

demokratia, hyvinvointi, kotouttaminen, koulutus, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, lähisuhdeväkivalta, palkkaerot, päätöksenteko, segregatio, sukupuoli, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, talouspolitiikka, tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, terveys, tutkimus, työelämä, urakehitys

Sosiaali- ja terveysministeriön  
raportteja ja muistioita 2013:35

Muut tiedot  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

ISSN-L 2242-0037  
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)  
ISBN 978-952-00-3631-7  
URN:ISBN: 978-952-00-3631-7  
<http://urn.fi/> URN:ISBN: 978-952-00-3631-7

Kokonaissivumäärä  
46

Kieli  
Suomi

# INNEHÅLL

1	Inledning.....	5
1.1	Programmets bakgrund och uppföljning.....	5
1.2	Sammanfattning av genomförandet av programmet 2012-2013 .....	6
2	Samtliga ministeriers åtgärder för att integrera könsperspektivet.....	10
3	Jämställdhetslagstiftningen och jämställdhetspolitiska åtgärder .....	15
3.1	Jämställdhetslagstiftningen .....	15
3.2	Främjande av jämställdhet och förebyggande av diskriminering i arbetslivet, minskning av löneskillnaderna mellan könen och förenande av arbete och familj .....	17
3.3	Främjande av kvinnors karriärutveckling och arbete för en jämnare könsfördelning inom beslutsfattandet i den offentliga och privata sektorn .....	20
3.4	Främjande av jämställdheten mellan könen och minskning av segregationen inom utbildning och forskning.....	23
3.5	Främjande av jämställdheten mellan könen inom stärkandet av demokratin och medborgarinflytandet samt inom integreringspolitiken .....	26
3.6	Integrering av könsperspektivet i den ekonomiska politiken.....	28
3.7	Könsperspektivet i främjandet av välfärd och hälsa samt i bekämpningen av våld i nära relationer och inom familjen .....	28
3.7.1	Främjande av mäns och kvinnors delaktighet och hälsa .....	28
3.7.2	Bekämpning av våld i nära relationer och inom familjen, våld mot kvinnor och sexuellt våld samt utvärdering av lagstiftningen om sexköp .....	31
3.8	Organisering och utveckling av jämställdhetsarbetet samt resurser för detta .....	33
4	Genomförande av riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen .....	36
	Bilaga 1. Projekt som ska integrera könsperspektiv .....	42
	BILAGA 2. Styrelseplatser, antal och procentuell andel kvinnliga medlemmar samt utfallet av de mål staten fastställt efter bolagsstämman åren 2010 och 2013 i fråga om statsägda bolag som fungerar på marknadsvillkor och specialuppgiftsbolag under statsrådets kanslis ägarstyrning .....	45

# 1 INLEDNING

## 1.1 PROGRAMMETS BAKGRUND OCH UPPFÖLJNING

Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015 antogs av statsrådet den 14 juni 2012. Jämställdhetsprogrammet baserar sig på regeringsprogrammet och statsrådets redogörelse från 2010 om jämställdheten mellan kvinnor och män. Jämställdhetsprogrammet sammanställer centrala regeringsåtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och avskaffa könsdiskriminering. Jämställdhet främjas med en dubbelstrategi som omfattar både specialåtgärder för att avlägsna hindren för jämställdhet och integrering av könsperspektivet i allt beslutsfattande. I enlighet med detta innehåller jämställdhetsprogrammet mål och åtgärder inom olika temaområden samt åtgärder som gäller alla ministerier och som syftar till integrering av könsperspektivet i statsrådets beslutsfattande. Varje ministerium ansvarar för genomförandet av åtgärderna i sina respektive förvaltningsområden.

Arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet, som består av representanter för samtliga ministerier, beredde regeringens jämställdhetsprogram och åtgärderna i anslutning till programmet. I januari 2012 ordnades ett samråd om programutkastet för organisationer, utifrån vilket programutkastet bearbetades. Efter att jämställdhetsprogrammet antogs har arbetsgruppens verksamhet fortsatt i form av en uppföljningsgrupp som ansvarar för att säkerställa att programmet verkställs och för att följa upp verkställandet i statsrådet under hela regeringsperioden. Arbetsgruppens ordförande är social- och hälsovårdsministeriets kanslichef Päivi Sillanaukee (20.1–30.9.2012 kanslichef Kari Välimäki).

I samband med att programmet antogs kom man överens om att regeringen ges en interimrapport under 2013 om hur programåtgärderna framskrider. Arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet har sammanställt uppföljningsuppgifterna för interimrapporten och arbetet har samordnats av social- och hälsovårdsministeriet. Liksom uppföljningen av regeringsprogrammet granskas åtgärdernas framskridande utifrån både en verbal bedömning och en bedömning baserad på färgkoder. Färgkoderna som används för bedömningen är:

blå = åtgärden har genomförts

grön = åtgärden har inletts och framskrider väl

gul = genomförandet är i inledningsfasen och mer arbete eller fler beslut behövs i påskyndandet

röd = åtgärden har ännu inte inletts

Det ministerium/de ministerier som ansvarar för åtgärden har angetts inom parentes efter respektive åtgärd. Vid behov fås mer information av den tjänsteman som nämns i slutet av delen som utvärderas. Åtgärderna presenteras i samma ordning som i jämställdhetsprogrammet.

I enlighet med regeringsprogrammet har de riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som sträcker sig fram till år 2020 beaktats i jämställdhetsprogrammet. Jämställdhetsprogrammet är ett centralt redskap för verkställande och uppföljning av riktlinjerna i redogörelsen, och arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet har till uppgift att följa upp genomförandet av jämställdhetsredogörelsen. I en särskild sektion av interimrapporten granskas riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som genomförs med andra än jämställdhetsprogrammets åtgärder. Dessa är bland annat åtgärder för att minska löneskillnaden mellan könen (Likalönsprogrammet),

åtgärder i anslutning till Finlands agerande i den internationella jämställdhetspolitiken samt arbetet mot människohandel. Riksdagen har förutsatt att regeringen ger riksdagen en rapport om hur förverkligandet av redogörelsen framskrider före utgången av 2016.

## 1.2 SAMMANFATTNING AV GENOMFÖRANDET AV PROGRAMMET 2012-2013

När interimrapporteringen görs har det gått ett år sedan programmet antogs. Många åtgärder är redan i full gång, men genomförandet av jämställdhetsåtgärder i synnerhet inom mer omfattande projekthelheter kräver tid samt ett nära samarbete mellan olika ministerier och andra aktörer. Arbetet för att främja jämställdheten kräver långsiktighet och arbete över gränserna mellan förvaltningsområdena, vilket i synnerhet syns i sådana områden som integrering av könsperspektivet, främjande av jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet, främjande av mäns och kvinnors delaktighet samt bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Av programmets tematiska åtgärder (totalt 54) har två redan genomförts. Över tjugo åtgärder har inletts och dessa framskrider i god takt. Två av jämställdhetsprogrammets åtgärder har ännu inte inletts. Genomförandet av drygt tjugo åtgärder är ännu i inledningsfasen och mer arbete behövs för att påskynda dem.

Med tanke på att tiden för genomförandet endast har varit ett drygt år, kan man anse att åtgärderna har framskridit förhållandevis bra. Emellertid behövs det mer arbete ännu. Genomförandet av jämställdhetsprogrammet fortsätter aktivt och man satsar i synnerhet på att påskynda åtgärder som befinner sig i inledningsfasen. Slutrapporten om genomförandet av programmet görs i slutet av regeringsperioden.

### **Integrering av könsperspektivet**

Målet med integreringen är att åstadkomma sådana bestående förändringar inom ministeriet (författningsberedning, budgetering, informationsproduktion och resultatstyrning) så att deras verksamhet stöder främjandet av jämställdheten mellan könen i Finland. Framsteg har gjorts inom integreringen, men det finns stora skillnader mellan ministerierna. Personalomsättningen orsakar ett visst mått av diskontinuitet. Organiseringen av det operativa jämställdhetsarbetet har varit mest framgångsrik: det finns operativa jämställdhetsarbetsgrupper vid nästan alla ministerier. Detta är en förutsättning för ett målmedvetet utvecklingsarbete. Måttliga framsteg har också uppnåtts inom användningen av statistik som har specificerats enligt kön samt inom bedömningen av lagstiftningens könskonsekvenser. Vid många ministerier däremot befinner man sig ännu i inledningsfasen till exempel i fråga om att inkludera jämställdhetsmålen i ministeriets strategiska planering samt i mer omfattande projekt och program utöver de projekt som utsetts att integreras under denna regeringsperiod (se bilaga 1). Också utvecklingen av jämställdhetskompentensen genom till exempel utbildning är ringa.

### **Jämställdhetslagstiftningen**

Jämställdhetslagstiftningen behöver förnyas på flera punkter. Revideringen gäller bestämmelserna om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatserna samt en utvidgning av jämställdhetslagen så att den omfattar diskrimineringsskydd och främjande av jämställdheten för dem som hör till könsminoriteterna. Att utsträcka skyldigheten att göra upp en jämställdhetsplan så att den också omfattar den grundläggande undervisningen är en del av lagstiftningsreformen. Det är i första hand tänkt att förnya övervakningen av jämställdhetslagen

genom att bland annat stärka jämställdhetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning samt genom att stifta en lag om en ny nämnd för likabehandlings- och jämställdhetsfrågor. Man strävar efter att överlämna en regeringsproposition till riksdagen om de ändringar som nämns ovan under höstperioden 2013 i samband med reformen av lagstiftningen om likabehandling. Eventuella övriga behov att ändra övervakningen av jämställdhetslagen utvärderas dessutom på basis av den utredning som blir klar under hösten 2013. Under 2014 kommer en utvärderingspromemoria om behovet av att reglera reklam som kränker jämställdheten att utarbetas.

### **Främjande av jämställdhet och förebyggande av diskriminering i arbetslivet, minskning av löneskillnaderna mellan könen och förenande av arbete och familj**

Bland annat konsekvenserna av förändringar i arbetslivet för jämställdheten mellan könen, könsmässig segregering och löneskillnaderna mellan män och kvinnor har lyfts upp till en central jämställdhetsfråga inom arbetslivet i regeringsprogrammet, jämställdhetsprogrammet och likalönsprogrammet. Konsekvenserna av hur arbetskraften utnyttjas och hur arbetet utförs har också utretts i fråga om jämställdheten mellan könen av arbets- och näringsministeriets arbetsgrupp Trendi, vars mandatperiod förlängdes till utgången av regeringsperioden. I synnerhet har situationen beträffande deltids- och visstidsarbete, hyrd arbetskraft samt personer som sysselsätter sig själva granskats ur könsperspektiv. Gruppens arbete pågår fortfarande och det är viktigt att arbetsgruppen före utgången av sin mandatperiod avtalar om åtgärder för att främja jämställdheten inom de aktuella områdena. Åtgärder för att lindra segregationen inom yrkeskarriärerna är en stadig del av utvecklingsprogrammet VALTAVA. Utöver likalönsprogrammet strävar man efter att minska löneskillnaderna bland annat genom att förnya jämställdhetslagstiftningen och offentliggöra analyserna av lönekartläggningarna, där den statliga sektorn är en föregångare. Jämställdhetsprogrammet omfattar flera åtgärder för att förena arbete och familj. Av dessa har en ändring genomförts som ska stärka pappornas rätt till föräldraledigheter från och med början av 2013. Därutöver har regeringen avtalat om en åtgärdshelhet som främjar föräldrarnas möjligheter att arbeta deltid och ökar flexibiliteten i vårdsystemet. Utredningen av rättigheterna för dem som återgår till arbetet efter en familjeledighet pågår ännu och vidareutvecklingen av familjeledigheter ur mångfaldssynvinkel kräver mer arbete.

### **Främjande av kvinnors karriärutveckling och arbete för en jämnare könsfördelning inom beslutsfattandet i den offentliga och privata sektorn**

En jämlik representation av kvinnor och män i företagsledningspositioner har varit en aktuell jämlikhetsfråga såväl i Finland som internationellt. Åtgärder för att öka andelen kvinnor i de statsägda bolagens styrelser har burit frukt och denna positiva utveckling har tack vare aktiva åtgärder fortsatt också under denna regeringsperiod. Metoderna för att öka balansen mellan könen i fråga om representationen i börsnoterade företags styrelser granskas på EU-nivå under 2013 i samband med beredningen av ett jämställdhetsdirektiv som gäller stora börsnoterade företag. Beslut om eventuella ytterligare åtgärder på nationell nivå fattas sommaren 2014. Därutöver framskrider åtgärder som främjar jämställdhet och kvinnors karriärutveckling i flera projekt, bland annat projektet NaisUrat, nätverket för ledarskapsutveckling samt projektet EU-Progress som inleds under hösten 2013. Mer arbete krävs bland annat i etableringen av en rekryterings- och ledarskapsstatistik ur könsperspektiv både vad gäller den privata och den offentliga sektorn.

## **Främjande av jämställdheten mellan könen och minskning av segregationen inom utbildning och forskning**

Sektionen om utbildning och forskning innehåller omfattande reformprojekt, såsom en åtgärdsplan för främjandet av utbildningsmässig jämställdhet och en reform av läroplansgrunderna. Båda dessa omfattar mål och åtgärder som främjar jämställdheten mellan könen. De läroämnesspecifika arbetsgrupperna för reformen av läroplansgrunderna för den grundläggande utbildningen har tillfrågats om hur jämställdheten mellan könen kan främjas i olika ämnen. Det väsentliga är att man via dessa konkreta arbetsredskap gör främjandet av genusmedvetenhet och jämställdhet mellan könen till en del av undervisningen och läroplansgrunderna. Undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen följer verkställandet av läroanstalternas jämställdhetsplan och det mer omfattande främjandet av jämställdhet bland annat via rapporteringsportalen Vipunen där kön är en urvalsparameter. Att göra främjandet av jämställdhet mellan könen till en del av fortbildningen för personalen inom undervisningsväsendet har varit framgångsrikt bland annat genom det fristående fortbildningsprogrammet för jämställdhet och likabehandling inom den grundläggande utbildningen. Däremot förutsätter främjandet av jämställdhet i läromedlen ännu mer konkret arbete. Ett viktigt sätt att stöda yrkeshögskolornas och universitetens jämställdhetsarbete är läroanstalternas rapportering om verksamheten, där också åtgärder för att främja jämställdheten ingår. Högskolorna och universiteten rapporterar 2014 också samtidigt om situationen beträffande kvinno- och genusforskningen. Det är väsentligt att säkerställa vidare åtgärder för att främja jämställdhet och genusforskning på basis av den ovan nämnda rapporteringen. Detsamma gäller integreringen av frågor i anslutning till jämställdhet och kvinnors forskarkarriärer i utvärderingen av tillämpningen av universitetens forskarkarriärmodell med fyra nivåer och genomförandet av forskarkarriärer som fokuserar på fast anställning.

## **Främjande av jämställdheten mellan könen inom stärkandet av demokratin och medborgarinflytandet samt inom integreringspolitiken**

I statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män ansågs det viktigt att man förutom de kvantitativa jämställdhetsmålen gällande beslutsfattandet integrerar könsperspektivet i främjandet av demokrati och medborgarinflytande. I redogörelsen framhävdes också främjandet av könsperspektivet inom likabehandlingspolitiken och bland annat inom migrationspolitiken. Konkreta framsteg har gjorts i fråga om dessa mål, för det första genom att inkludera könsperspektivet i beredningen av den demokratipolitiska redogörelsen inklusive en extern utvärdering av situationen beträffande demokratin och demokratiindikatorernas utveckling 2013. Därutöver har könsperspektivet och frågor som i synnerhet rör invandrarkvinnor i sårbar position införts i genomförandet av statens integreringsprogram och den mer omfattande integrationspolitiken och i åtgärderna på gräsrotsnivå. Detta syns i synnerhet i arbetet mot våld, i förbättrandet av servicen och i ordnandet av integreringsutbildning. Målet är att utveckla tjänster som främjar integration och hänvisa personer till dem utifrån uppgifter från olika uppföljningssystem.

## **Integrering av könsperspektivet i den ekonomiska politiken**

I jämställdhetsredogörelsen underströks den ekonomiska politiken som ett område där mycket liten uppmärksamhet har fästs vid de konsekvenser beslut har för män och kvinnor. En ny öppning i jämställdhetsprogrammet är koncentrationen på i synnerhet skattepolitiken. Statens ekonomiska forskningscentral gör på uppdrag av finansministeriet och social- och hälsovårdsministeriet en utredning om konsekvenserna av skattepolitiska lösningar för



jämställdheten mellan män och kvinnor. Utredningen blir klar sommaren 2014. Det är viktigt att resultaten av utredningen blir en grund för integreringen av könsperspektivet i den skattepolitiska beredningen och det skattepolitiska beslutsfattandet.

### **Främjande av mäns och kvinnors delaktighet och hälsa**

I synnerhet inom enskilda konkreta projekt har framstegen i fråga om integreringen av könsperspektivet i främjandet av hälsa och delaktighet varit stora. Detta syns bland annat i ansökningen om anslag för främjande av hälsa och i planeringen av den undersökning som kartlägger den romska befolkningens levnadsförhållanden, hälsa och välfärd. Merparten av statistiken i social- och hälsovårdsbranschens statistikproduktion är tillgänglig enligt kön, tillgången till bättre uppgifter enligt befolkningsgrupp är ett utvecklingsobjekt. Den centrala frågan är hur statistik specificerad enligt kön ska analyseras och användas som grund för beslutsfattandet. De mer omfattande projekt som nämns i regeringsprogrammet, såsom genomförandet av ungdomsgarantin, pågår ännu, och i detta skede är det svårt att bedöma hur främjandet av jämställdheten mellan könen kommer att se ut i dessa projekt. Erfarenheterna av medlingen i vårdnadstvister med hjälp av ett sakkunnigbiträde har varit positiva och målet är att göra medlingen med hjälp av sakkunnigbiträde riksomfattande.

### **Bekämpning av våld i nära relationer och inom familjen, våld mot kvinnor och sexuellt våld samt utvärdering av lagstiftningen om sexköp**

För att förebygga våld i nära relationer har regeringen fortsatt att verkställa programmet för att minska våld mot kvinnor. Flera åtgärder (bland annat material riktat till arbetstagare om att förebygga våld och en kampanj riktad till unga om sexuellt våld) har inletts eller slutförts. Ingen särskild finansiering har allokerats till programmet och därför har de åtgärder som kräver mest resurser inte slutförts ännu. Under utrikesministeriets ledning har ratificeringen av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpande av våld mot kvinnor och våld i hemmet beretts. Konventionen kräver bland annat att särskilda tjänster för våldsoffren och nätverket av skyddshem utvecklas. Reformen av lagstiftningen om sexualbrott, som bättre tryggar den sexuella självbestämmanderätten, har gjort framsteg och ett utkast till en regeringsproposition har varit på remiss.

### **Organisering och utveckling av jämställdhetsarbetet samt resurser för detta**

Sektionen innehåller omfattande utvecklingsprojekt både i fråga om jämställdhetspolitikens innehåll och organisation. Många av dessa projekt befinner sig ännu i inledningsfasen. Bland annat lämnar arbetsgruppen för mansfrågor i jämställdhetspolitiken in sin interimsrapport i början av 2014, och på basis av den görs överenskommelser om fortsatta åtgärder. I september tillsatte social- och hälsovårdsministeriet en arbetsgrupp för att förnya lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet. För att förbättra uppföljningen av diskriminering och jämställdheten mellan könen håller man på att utveckla en uppföljningsmodell för diskriminering i arbetslivet. Det behövs ännu arbete för att skapa uppföljningsindikatorer för jämställdhetspolitiken och den bredare människorättspolitik. I fråga om strukturfondspolitik är det positivt att strategin för integrering av könsperspektivet blir färdig, men någon egentlig stödstruktur för jämställdhet som nämns i jämställdhetsprogrammet är inte under planering. Inom region- och lokalförvaltningen har främjandet av jämställdheten mellan könen inkluderats i regionsförvaltningsverkens strategiska resultatavtal och i närings-, trafik- och miljöcentralernas strategi. De senaste åren har man i kommunerna också förbättrat de konkreta färdigheterna att

främja jämställdhet. Den centrala frågan i framtiden är etableringen av verksamhet som främjar jämställdhet i strukturfondspolitiken och inom region- och lokalförvaltningen.

## 2 SAMTLIGA MINISTERIERS ÅTGÄRDER FÖR ATT INTEGRERA KÖNSPERSPEKTIVET

### *Regeringsprogrammet*

*Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett centralt samhällsmål. Detta ska beaktas i allt beslutsfattande och all verksamhet i samhället. Bägge könen ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.*

*Integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i lagberedningen, utarbetandet av budgeten och andra projekt av betydelse för jämställdheten kommer att fortsätta.*

### **Jämställdhetsprogrammet**

#### **1 En analys av könskonsekvenserna inkluderas i lagstiftningsprojekt**

##### Åtgärder och utvärdering

Under 2012 gjordes totalt 199 regeringspropositioner. Könskonsekvenser eller propositionens inriktning för män och kvinnor har utvärderats i 28 propositioner (22 propositioner under 2011 av totalt 150). Utvärderingen av könskonsekvenserna omfattade således ungefär fjorton procent (14 %) av alla regeringspropositioner. En grundligare utvärdering har gjorts av tio propositioner (SHM 4, UKM 2, ANM 2, IM 1, JSM 1).

##### **Könsperspektivet i regeringspropositionerna 2012**

	FM	JM	UM	IM	UKM	FSM	ANM	MM	SHM	JSM	KM	SRK	Totalt
RP där könskonsekvenser eller inriktning har utvärderats	2	1	3	1	4	1	4	0	10	2	0	-	28
RP totalt	44	25	12	8	14	4	18	9	29	13	23	-	199

Bedömning av könskonsekvenser anses utgöra en del av det övriga konsekvensbedömningsarbetet och dess utveckling anses höra till den allmänna utvecklingen av lagberedningen. Det huvudsakliga ansvaret för genomförandet av konsekvensbedömningen ligger hos beredaren av eller arbetsgruppen för lagförslaget. Vid tre ministerier (fyra 2011) deltog dock den operativa jämställdhetsarbetsgruppen i utredningen av behovet att bedöma könskonsekvenserna eller i den egentliga bedömningen.

Andelen lagförslag som beaktar könskonsekvenser har ökat år för år, om än långsamt. Anvisningarna om bedömningen av könskonsekvenser omfattar JM:s anvisningar Konsekvensbedömning av lagförslag som publicerades 2007 och de senaste åren har könskonsekvenser varit en del av de allmänna utbildningarna om konsekvensbedömningar. Det finns dock ett behov av utbildningar som i synnerhet fokuserar på bedömning av könskonsekvenser. Även om alla propositioner i regel ska utvärderas från könsperspektivet, är det väsentligt att öka färdigheten att identifiera propositioner som har verklig relevans för jämställdheten mellan könen och bedöma konsekvenserna av dessa ingående. SHM kommer också att ordna utbildningar för ministerierna om utvärdering av könskonsekvenser under hösten 2013.

## 2 Ministerierna bereder sina budgetförslag med beaktande av könsperspektivet.

### Åtgärder och utvärdering

I finansministeriets föreskrift om uppgörandet av en budget konstateras att motiveringarna till huvudtitlarna ska innehålla en sammanfattande granskning av den verksamhet som hänför sig till budgetpropositionen och som har betydande könskonsekvenser. Åtta ministerier rapporterar att det i motiveringarna till huvudtitlarna i deras budgetförslag för 2013 finns en sammanfattande granskning av verksamhet som är av betydelse för jämställdheten mellan könen. Beaktandet av könsperspektivet var mest omfattande (och rapporterat) i SRK:s, UM:s, IM:s, UKM:s, ANM:s och SHV:s budgetförslag. Att budgettjänstemännen kan använda den jämställdhetskompetens som finns vid ministeriet i beredningen och att budgetförslaget också till dessa delar bereds i samarbete med sakkunniga kan ses som exempel på god praxis. Vid sammanlagt sex ministerier (fem 2011) har den operativa jämställdhetsarbetsgruppen deltagit i den sammanfattande granskningen (JM, IM, UKM, FSM, ANM, SHM). Nuvarande praxis, där könsperspektivet inkluderas i motiveringarna till huvudtitlarna, anses problematisk till vissa delar och dessutom som en otillräcklig integreringsåtgärd. Detta har diskuterats inom nätverket för de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna och man har konstaterat att det finns ett behov av utveckling för att bättre beakta könsperspektivet i den ekonomiska processen och i planeringsprocessen.

## 3 Ministerierna producerar information och statistik som gäller människor specificerad enligt kön.

### Åtgärder och utvärdering

Även om det finns skillnader mellan ministerierna, anser nästan alla ministerier att integreringen av könsperspektivet i statistik- och informationsproduktionen har vunnit insteg eller att arbetet åtminstone framskrider väl. Uppföljningsindikatorer gällande människor, om sådana indikatorer finns, specificeras enligt kön vid hälften av ministerierna. Särskilda jämställdhetsindikatorer används vid åtta ministerier (JM, IM, UKM, ANM, SHM, JSM, UM, MM). En del av dessa torde dock vara jämställdhetsuppgifter som gäller personalen (t.ex. enkäter om klimatet på arbetsplatsen och jämställdhetsbarometer), och därmed inte egentlig integrering. Information specificerad enligt kön samlas ofta eller åtminstone ibland in, analyseras och används vid ministerierna som ett stöd för beslutsfattandet.

## 4 Könsperspektivet integreras i resultatstyrningen av ämbetsverk och inrättningar inom förvaltningsområdet.

### Åtgärder och utvärdering

Integreringen av könsperspektivet utvärderades i ministeriernas strategier, handlingsplaner, förvaltningsområdets resultatavtal samt uppföljningsdokument för 2012. Vid sju ministerier var könsperspektivet en del av resultatavtalen med förvaltningsområdets ämbetsverk och inrättningar. Vid nästan hälften av ministerierna ingick dessutom könsperspektivet på något vis i ministeriets strategi och årliga eller fyraåriga handlingsplan eller anvisningar för dessa. Vid elva ministerier fanns könsperspektivet med i uppföljningsdokument som till exempel strategiuppföljningen eller verksamhetsberättelsen. Vissa av dessa dokument torde visserligen höra samman med personalen och inte ministeriets verksamhet (jfr Statskontorets anvisning om upprättande av verksamhetsberättelsen Dnr VK 510/03/2010). FM utvecklar i samarbete med andra ministerier hela statsrådets resultatstyrning och publicerade våren 2013 nya

anvisningar i form av s.k. resultatkort. Ett av de resultatkort som publicerats behandlar integreringen av könsperspektivet i resultatstyrningen.

#### Könsperspektivet i ministeriernas planerings- och uppföljningsdokument 2012

	FM	JM	UM	IM	UKM	FSM	ANM	MM	SHM	JSM	KM	SRK	Totalt
Könsperspektivet ingick i strategin		x		x	x				x			x	5
Könsperspektivet ingick i planeringsdokument				x	x		x		x	x		x	6
Könsperspektivet ingick i resultatstyrningen	x			x	x	x	x		x	x			7
Könsperspektivet ingick i uppföljningsdokumenten		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	11

5 Könsperspektivet inkluderas i grundutbildningarna för tjänstemännen och ledningen, till exempel introduktionsutbildningarna.

#### Åtgärder och utvärdering

Vid nästan alla ministerier erbjuds någon form av stöd för integreringen av könsperspektivet; åtminstone finns det information på intranätet. Vid merparten av ministerierna finns ämnet med på något vis i introduktionsutbildningen för nya tjänstemän, och vid fyra ministerier (fem 2011) är ämnet en egen fristående del av utbildningen (UKM, ANM, UM, SHM). Vid fyra ministerier har dessutom särskild utbildning erbjudits om ämnet, och vid fyra ministerier har det funnits särskilda utredningar eller utvecklingsprojekt för att stöda integreringen av könsperspektivet.

#### Utbildning om integreringen av könsperspektivet och annat stöd vid ministerierna 2012

	FM	JM	UM	IM	UKM	FSM	ANM	MM	SHM	JSM	KM	SRK	Totalt
Särskild utbildning erbjuds			x	x			x						3
Ingår i introduktionsutbildningen		x	x		x	x	x		x	x		x	8
Annan sakkunskap eller annat stöd, t.ex. på intranätet	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		11
Utvecklingsprojekt eller utredningar			x	x		x	x						4

6 Varje ministerium integrerar könsperspektivet inom minst ett viktigt verksamhetsområde eller projekt som har en beröringspunkt med verkställandet av regeringens insatsområden.

#### Åtgärder och utvärdering

Vid alla ministerier har åtminstone ett projekt eller program valts i vilket könsperspektivet inkluderas. I tabellen i bilaga 1 finns grundläggande uppgifter och uppföljningsinformation om projekten. Tanken är att projekten ska vara pilotprojekt genom vilka ministerierna utvecklar integreringen av könsperspektivet mer allmänt i sin projektverksamhet. Jämställdhet nämns i dokumenten om mål och inrättande för sex projekt. I åtgärderna och underprojekten för sex projekt förutsätts integrering av könsperspektivet. I fem projekt har deltagarna fått jämställdhetsutbildning och i fyra projekt har målgruppen granskats ur könsperspektiv samt informationen specificerats enligt kön.

Pilotprojektens funktion för att integrera könsperspektivet har behandlats under 2012 vid nätverket för ministeriernas operativa jämställdhetsarbetsgrupps möten. En vanlig utmaning har varit att integreringen genomförs långsamt och bara delvis. God praxis har spridits och projekten har utmanats till kraftigare åtgärder för att integrera könsperspektivet i projektet. Exempel på god praxis:

- Programmet för att minska fattigdom och utslagning har utvecklat indikatorer specificerade enligt kön.
- I programmet för struktumvandling och arbetsmarknadens funktion, Skogsprogrammet och Barn- och ungdomspolitiska utvecklingsprogrammet har särskilda jämställdhetsmål skapats.
- I beredningen av totalreformen av lagstiftningen som gäller samhällspåföljder och migrationsstrategin har bedömningen av könskonsekvenser framhävts.

Vid ministerierna anser man att ansvaret för att integrera könsperspektivet i projekten huvudsakligen ligger hos den som ansvarar för beredningen, men vid flera ministerier går också den operativa jämställdhetsarbetsgruppen igenom centrala projekt. Vid vissa ministerier är praxis att integrera könsperspektivet i ansökningsprocesserna för projektfinansiering (åtminstone UKM, ANM, UM). Vid fem ministerier ingår könsperspektivet i uppföljningen och utvärderingen av projektfinansieringen. Exempel på dessa är bland annat stödpraxis för IM:s Solid-fonder, UKM:s tippningsvinstmedel och SHM:s anslag för hälsofrämjandet samt UM:s projekt för frivilligorganisationernas utvecklingssamarbete. Alla ministerier har inte projektfinansiering.

7 Vid varje ministerium finns en operativ jämställdhetsarbetsgrupp som sammanträder regelbundet.

#### Åtgärder och utvärdering

Vid utgången av 2012 hade alla ministerier officiellt tillsatt en operativ jämställdhetsarbetsgrupp (10 ministerier 2011). Grupperna har sammanträtt två till sex gånger om året, dock vanligen fyra gånger per år. Merparten av arbetsgrupperna har varit mer aktiva och drivit en mer etablerad verksamhet jämfört med ifjol.

I regel har grupperna i uppgift att planera, samordna och följa upp integreringen av könsperspektivet vid ministeriet. Planeringen och samordningen för hela förvaltningsområdet sköts av grupper om fyra ministerier. De vanligaste frågorna som arbetsgrupperna behandlade under 2012 var resultatstyrning, lagberedning samt projekt och program. Därtill behandlade grupperna vid totalt sex (åtta 2011) ministerier också personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Sex ministerier (fem 2011) har också fört jämställdhetsfrågor för behandling till ministeriets ledningsgrupp. För att jämställdheten ska kunna främjas planenligt på det sätt som lagen kräver, behövs en plan. Att göra upp en operativ jämställdhetsplan har varit en stor utmaning för många ministerier under de första verksamhetsåren. Det finns inga färdiga modeller eftersom planen ska lämpa sig för den ifrågavarande organisationens funktioner och verksamhetskultur. Det väsentliga är att planen omfattar mål, åtgärder, ansvariga parter och en tidtabell för integreringen av könsperspektivet i ministeriets viktigaste processer: ekonomiplanering, lagberedning, projekt och program samt resultatstyrning. Det är också skäl att ställa upp jämställdhetsmål för statistikföring, utbildning och kommunikation. Vid utgången av 2012 hade totalt sex ministerier en operativ jämställdhetsplan. Fyra ministerier beredde eller förnyade en tidigare plan (JM, ANM, SHM, FM). De flesta planerna är fyraåriga och sträcker sig över regeringsperioden.

8 Samordning och främjande av integreringen har skrivits in i befattningsbeskrivningen för minst en tjänsteman vid varje ministerium.

#### Åtgärder och utvärdering

Vid sju ministerier har främjandet av jämställdheten eller integreringen av könsperspektivet skrivits in i befattningsbeskrivningen för minst en person. Detta uppgavs av tio ministerier 2011.

9 Ministerierna rapporterar varje år om hur integreringen av könsperspektivet framskrider.

#### Åtgärder och utvärdering

Alla ministerier har rapporterat om verksamheten 2012, även om vissa uppgifter är bristfälliga. Jämställdhetsenheten fortsätter att utveckla bedömningen och uppföljningen i samarbete med nätverket för de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna och arbetsgruppen för uppföljning av regeringens jämställdhetsprogram.

10 Ministerarbetsgruppen för förvaltning och regional utveckling följer regelbundet upp hur integreringen framskrider och ger ministerierna rekommendationer om hur den kan verkställas effektivare.

#### Åtgärder och utvärdering

Ministerarbetsgruppen för förvaltning och regional utveckling har behandlat integreringen vid sitt möte hösten 2012.

11 Kanslichefsmötet behandlar regelbundet frågor kring verkställandet av integreringen.

#### Åtgärder och utvärdering

Integreringen behandlas troligen av kanslichefsmötet under hösten 2013.

12 Nätverket för de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna stöder de operativa jämställdhetsarbetsgruppernas arbete.

#### Åtgärder och utvärdering

Nätverket för ministeriernas operativa jämställdhetsarbetsgrupper sammanträdde åtta gånger mellan september 2012 och maj 2013. Nätverkets verksamhet samordnas av SHM/jämställdhetsenheten och varje ministerium ordnar mötena i tur och ordning. Vid mötena har man behandlat de projekt som ministerierna integrerar könsperspektivet i regeringens jämställdhetsprogram, uppföljningen av integreringen samt metoder och utmaningar för ministeriernas operativa jämställdhetsarbete. Nätverket är ett viktigt forum för utvecklingsdiskussion och informationsutbyte för statsrådets interna jämställdhetsarbete.

Uppföljningsinformationen om integreringen baserar sig på uppföljningsrapporten om integreringen 2012 som sammanställts i samarbete av ministerierna och social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet.

### 3 JÄMSTÄLLDHETSLAGSTIFTNINGEN OCH JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA ÅTGÄRDER

#### 3.1 JÄMSTÄLLDHETSLAGSTIFTNINGEN

##### *Regeringsprogrammet*

*Hur jämställdhetslagen och handlingsplanerna för jämställdhet fungerar ska följas upp tillsammans med arbetslivets parter.*

*I samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna och frivilligorganisationerna kommer man att bereda ny lagstiftning om likabehandling för att överlämnas till riksdagen. Avsikten är att denna nya lagstiftning ska beakta lagstiftningsutvecklingen i Europa och på ett effektivt sätt garantera likabehandling oberoende av diskrimineringsgrund. Samtidigt stärks tillsynen och effektiviseras förvaltningen i syfte att verkställa detta. Lagen om likabehandling och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska även framöver vara separata lagar. -- Arbets- och näringsministeriet utreder och bereder ändringar som gäller likabehandling och reglering av arbetslivet.*

##### **Jämställdhetsprogrammet**

13 I samråd med arbetsmarknadsparterna utreds behoven av att ändra de bestämmelser i jämställdhetslagen som gäller utarbetandet av jämställdhetsplaner på arbetsplatserna. I synnerhet ska en precisering av bestämmelserna om lönekartläggningar och av förtroendemännens rätt att få information samt tryggheten av personalens påverkansmöjligheter utredas. Utifrån utredningen bereds på trepartsbasis nödvändiga ändringar i jämställdhetslagen. (SHM)

##### Åtgärder och utvärdering

För att bereda granskningen av de bestämmelser i jämställdhetslagen som gäller utarbetandet av jämställdhetsplaner på arbetsplatserna tillsattes en arbetsgrupp hösten 2012. Arbetsgruppen överlämnade sitt utlåtande den 25 juni 2013. Arbetsgruppen föreslår att bestämmelserna om lönekartläggningen flyttas till en ny paragraf, där det föreskrivs om syftet med lönekartläggningen, som görs som en del av jämställdhetsplanen, förpliktelse att utreda orsakerna till tydliga löneskillnader mellan kvinnor och män samt förpliktelse att rätta till de löneskillnader det inte finns någon acceptabel orsak till. Därutöver föreslår arbetsgruppen att jämställdhetsplanen kan utarbetas minst vartannat år i stället för den årliga granskningen i nuläget, att personalrepresentanternas ställning framhåvs och att det i lagen införs en skyldighet att informera personalen om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Förslaget har gjorts i form av en regeringsproposition. Arbetsgruppens förslag var på remiss 26.6–30.8.2013. Tanken är att överlämna regeringspropositionen till riksdagen under höstperioden 2013 i samband med att lagstiftningen om likabehandling förnyas.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

14 Hur jämställdhetslagen och jämställdhetsplaneringen fungerar följs upp tillsammans med arbetsmarknadsparterna genom en uppföljningsundersökning av detta år 2014. (SHM)

##### Åtgärder och utvärdering

Uppföljningsundersökningen bereds under 2013 och genomförs 2014.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

15 Lagstiftningen om övervakningen av tillsynen över jämställdhetslagen reformeras med beaktande av reformen av lagstiftningen om likabehandling och övriga reformbehov; till lagen



fogas bl.a. bestämmelser om förlikning samt utreds möjligheterna att utsträcka rätten att anhängiggöra ärenden i nämnden för jämställdhetsfrågor. (SHM, JM)

#### Åtgärder och utvärdering

I det första skedet av reformen har lagförslagen om jämställdhetsombudsmannen, jämställdhetsnämnden och likabehandlingsnämnden liksom de av naturen tekniska ändringsförslagen i fråga om jämställdhetslagen inkluderats i regeringens proposition om lagstiftningen om likabehandling som det är tänkt att överlämna till riksdagen under höstperioden 2013. Utredningen om förlikningsförfarandet och rätten att anhängiggöra ärenden i nämnden ska utges under höstperioden 2013.

Kontaktperson: Terhi Tulkki, SHM

16 I jämställdhetslagen stadgas om diskrimineringskydd och främjande av jämställdheten för dem som hör till könsminoriteterna. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Beredningen av regeringspropositionen fortsatte våren 2013 utifrån de inkomna utlåtandena. Syftet är att jämställdhetslagen kompletteras med bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck och om främjande av jämställdheten för dem som hör till könsminoriteterna. Genom ändringen tryggas fullgörandet av förbudet enligt grundlagen att diskriminera könsminoriteter. Syftet är att överlämna propositionen i samband med reformen av lagen om likabehandling under höstperioden 2013.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

17 Bestämmelser om jämställdhetsplanering vid läroanstalter som ger grundläggande undervisning stadgas i jämställdhetslagen. En utvidgning av diskrimineringsförbudet gällande läroanstalter också till läroanstalter som ger grundläggande undervisning utreds. Föreskrivning av jämställdhetsplaneringsskyldighet inom småbarnsfostran utreds. (SHM, UKM)

#### Åtgärder och utvärdering

Beredningen av regeringspropositionen fortsatte våren 2013 utifrån de inkomna utlåtandena. Syftet är att överlämna propositionen om jämställdhetsplanering vid läroanstalter som ger grundläggande undervisning i samband med reformen av lagen om likabehandling under höstperioden 2013. Planeringen av utredningarna pågår fortfarande.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

18 Möjligheten att i jämställdhetslagen ålägga myndigheterna skyldighet att utarbeta en operativ jämställdhetsplan utreds. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Planeringen av utredningarna pågår fortfarande.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

19 Behovet av en reglering av jämställdhetskränkande reklam omvärderas senast under 2014 efter erhållandet av erfarenheter av konsumentskyddslagen 2008 och Reklametiska rådets omformade roll. (JM)

#### Åtgärder och utvärdering

Åtgärderna har ännu inte inletts. En utvärderingspromemoria utarbetas i ärendet.

Kontaktperson: Katri Kummoinen, JM



### 3.2 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH FÖREBYGGANDE AV DISKRIMINERING I ARBETSLIVET, MINSKNING AV LÖNESKILLNADERNA MELLAN KÖNEN OCH FÖRENANDE AV ARBETE OCH FAMILJ

#### *Regeringsprogrammet*

*Det likalönsprogram som redan inletts på trepartsbasis fortsätter med målet att före 2015 minska skillnaden mellan kvinnors och mäns lön så att den är högst 15 procent. För att precisera vilka åtgärder som behövs kommer två omfattande forskningsprojekt att inledas.*

*Man stöder de olika förvaltningsområdenas åtgärder för att minska klyftorna på arbetsmarknaden. — Antalet heltidsanställningar ska främjas. — Systemet för uppföljning av diskriminering utvecklas.*

*Möjligheterna för småbarnsföräldrar att flexibelt förena familjeliv och arbete stöds. — Genom systemet med familjeledigheter ökas barnens välfärd och stöds bägge föräldrarnas möjligheter att delta i såväl vården av barnet som i arbetslivet. Avsikten är att öka den ledighet som är öronmärkt för pappor, göra pappors användning av familjeledigheter smidigare och göra det möjligt att längre än för närvarande vårda barn i hemmet med hjälp av familjedagpenning. Dessutom är avsikten att rättigheterna för familjer med adopterade barn, flerlingsfamiljer och familjer där barn är placerade utom hemmet ska förbättras jämfört med övriga familjer. En utredning ska göras av på vilket sätt lagstiftningen tryggar rättigheterna för dem som återgår i arbete efter en familjeledighet och av de rådande nivåerna på dagpenningförmånerna inom ramen för systemet för familjeledigheter, i synnerhet med tanke på hur de sporrar pappor till att utnyttja familjeledigheter. — Regeringen kommer tillsammans med parterna inom arbetslivet att främja verksamhetsformer baserade på god praxis, och arbetsplatserna blir med hjälp av dem mera familjevänliga än för närvarande. — Föräldrarnas möjligheter till deltidsarbete ska förbättras. Man överväger möjligheterna att höja den partiella vårdpengen och göra möjligheterna att utnyttja den smidigare. — En gradvis återgång till arbetslivet för dem som får stöd för hemvård av barn ska främjas genom en kombination av tjänsterna inom småbarnsfostran och ekonomiskt stöd. Förutsättningarna för att stödet ska beviljas och andra villkor utreds och avgörs före utgången av 2012.*

#### **Jämställdhetsprogrammet**

20 En av ANM och SHM tillsatt arbetsgrupp utreder konsekvenserna av olika sätt att använda arbetskraften och av olika arbetsformer och bedömer dessa dessutom som en fråga om jämställdhet mellan könen. Arbetsgruppen bedömer om gällande arbets-, socialförsäkrings- och beskattningslagstiftning motsvarar de förändringar som har skett inom sätten att använda arbetskraft och ger efter behov förslag till ändringar av lagstiftningen. (ANM, SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppen som utreder och utvecklar förändringstrender i sätten att använda arbetskraft och att arbeta publicerade sin interimrapport den 15 maj 2012, och arbetsgruppens mandatperiod förlängdes till slutet av regeringsperioden. Interimrapporten behandlar också olika arbetsformer ur ett jämställdhetsperspektiv. Anställningsförhållanden på viss tid är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Klyftan mellan könen har ökat, i vissa åldersgrupper är anställningsförhållanden på viss tid nästan dubbelt så vanliga bland kvinnor som bland män. Anställningsförhållanden på viss tid har blivit allt vanligare framför allt bland kvinnor i åldern 25–34 år. Det förekommer klart mindre deltidsarbete i Finland än i EU-länderna i genomsnitt, men här är deltidsarbete klart vanligare bland kvinnor än bland män. Skillnaden mellan könen i Finland är dock inte lika stor som i de flesta EU-länder. I Finland arbetar både män och kvinnor som hyrd arbetskraft i ungefär lika stor utsträckning, men däremot inom olika

branscher och i olika uppgifter. Också yrkesutövare och frilans är lika vanligt bland män och kvinnor, om man bortser från företagare inom jord- och skogsbruket samt fiskerinäringen. I ovan nämnda interimrapport framlades åtta åtgärdsförslag. Arbetsgruppen följer hur de uppgifter som specificerats i beslutet att tillsätta arbetsgruppen framskrider och rapporterar i slutet av sin mandatperiod om resultaten av utrednings- och utvecklingsarbetet som helhet. Bland de åtgärdsförslag som genomförts kan till exempel nämnas rapporten från arbetsgruppen som utreder deltidsarbete, den ändrade lagstiftningen om hyrd arbetskraft, undersökningen om självsysselsättning samt utredningen om behoven av statistikföring och information.

Kontaktperson: Sari Alho, ANM

## 21 En lindring av segregationen inom yrkeskarriärerna främjas genom utvecklingsverksamhet med bl.a. arbetskraftstjänster som specialområde. (ANM)

### Åtgärder och utvärdering

Forskningen inom utvecklingsprogrammet VALTAVA om ämnet "Könsperspektivet i arbetskraftsbyråns tjänster" är i planeringsstadiet. Möjligheterna för utvecklingsverksamhet på arbets- och näringsbyrånivå på basis av forskningen har utretts. En informationskampanj om stereotyper och för att bryta könssegregering är i planeringsstadiet. Jämställdhetsarbetsgruppen vid avdelningen för sysselsättning och företagande vid arbets- och näringsministeriet har försökt att preliminärt kartlägga normerna för arbetskrafts- och företagsservice och det praktiska verkställandet av dessa ur jämställdhetsperspektiv. Frågan uppmärksammas också i de personalutbildningar som avdelningen för sysselsättning och företagande ansvar för.

Kontaktperson: Lippe Koivuneva, ANM

## 22 Analyser av lönekartläggningarna börjar publiceras inom den statliga sektorn. Publiceringen sker till exempel i årsredovisningen, personalboks slutet eller i samband med annan personalrapportering. Analyserna av lönekartläggningen följs upp i samband med den normala personalplaneringen. (FM)

### Åtgärder och utvärdering

FM följde i början av 2013 upp arbetet i arbetsgruppen för reformen av jämställdhetslagen, som nämns i punkt 13 i regeringens jämställdhetsprogram, som behandlade granskningen av bestämmelserna om utarbetandet av jämställdhetsplaner på arbetsplatserna. Arbetsgruppen överlämnade sitt utlåtande den 25 juni 2013. Därefter inleds arbetet med att utarbeta statens egen anvisning, vilket torde pågå under 2013. Nya former av lönekartläggningar torde utarbetas och publiceras under 2014–2015.

Kontaktperson: Mika Happonen, FM

## 23 I enlighet med regeringsprogrammet utreds hur lagstiftningen tryggar rättigheterna för dem som återgår till arbetet efter en familjeledighet. En arbetsgrupp på trepartsbasis inleder sitt arbete hösten 2012. Dessutom stärks de arbetskraftspolitiska metoderna att stöda sysselsättningen bland dem som efter en familjeledighet återinträder på arbetsmarknaden utan anställning. (ANM, SHM)

### Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppen på trepartsbasis, som leds av arbets- och näringsministeriet, utreder hur lagstiftningen fungerar när en person återvänder efter en familjeledighet. Arbetsgruppen inledde sitt arbete i maj 2013. Projektet blir klart under våren 2014.

Kontaktpersoner: Seija Jalkanen och Jan Hjelt, ANM

24 Regeringens mål är att öka den ledighet som är öronmärkt för pappor, göra pappors användning av familjeledigheter smidigare och göra det möjligt att längre än för närvarande vårda barn i hemmet med hjälp av föräldradagpenningen. (SHM, ANM)

#### Åtgärder och utvärdering

Genomförs delvis inom projekt 25.

Kontaktperson: Pekka Humalto, SHM

25 Den i ramavtalet mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna avtalade ändringen som ska stärka pappornas rätt till föräldraledigheter genomförs så att den träder i kraft i början av 2013. Reformens konsekvenser och uppfyllelsen av reformmålen granskas 2015. (SHM, ANM)

#### Åtgärder och utvärdering

Projektet är färdigt (RP 111/2012). Reformen trädde i kraft den 1 januari 2013 (lagarna 903–905/2012). Pappor har rätt till en faderskapspenning som betalas för sammanlagt högst 54 vardagar och som inte kan överföras på den andra föräldern. Om pappan inte använder sin rätt, går den förlorad. Faderskapspenning kan betalas för högst 18 vardagar samtidigt som den moderskaps- eller föräldrapenning som betalas till mamman under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Rätten till faderskapspenning är inte längre bunden till föräldrapenning, och minskar inte heller längre det antal dagar för vilka föräldrarna har rätt till föräldrapenning. Faderskapspenningen ska utnyttjas innan barnet fyller två år. Faderskapspenning för adoptivföräldrar eller förmåner som kan jämföras med faderskapspenningen ska när det gäller adoptivföräldrar eller partner i registrerade partnerskap på motsvarande sätt utnyttjas inom två år från det att barnet har tagits i vård. Faderskapspenningen betalas per barn så att födelsen av ett nytt barn i familjen inte längre innebär att pappans rätt till faderskapspenning för det föregående barnet upphör. Framflyttande av en faderskapspenningsperiod förutsätter inte heller längre att barnet har vårdats hemma under tiden mellan föräldrapenningsperioden och den faderskapspenningsperiod som har tagits ut efter föräldrapenningsperioden. I överensstämmelse med detta kan barndagvården inledas omedelbart efter föräldrapenningsperioden.

Kontaktperson: Pekka Humalto, SHM

26 Vid utvecklingen av familjeledigheterna är avsikten att förbättra jämlikheten för familjer med bara en förälder, familjer med en umgängesförälder, familjer med adopterade barn, flerlingsfamiljer, regnbågsfamiljer och fosterfamiljer jämfört med övriga familjer. (SHM, ANM)

#### Åtgärder och utvärdering

Rätten till familjeledigheter för olika slags familjer har utretts som tjänstemannaarbete vid social- och hälsovårdsministeriet. Förhandlingarna för att förbättra jämlikheten för olika typer av familjer fortsätts på trepartsbasis under 2014. Med stöd av förhandlingarna utvärderas möjligheter att lägga fram förslag om utvecklande av rätten till familjeledigheter för olika slags familjer.

Kontaktperson: Pekka Humalto, SHM

27 En åtgärdshelhet för att minska antalet avbrott i yrkeskarriären på grund av familjeledighet kommer att utarbetas före utgången av 2012. Syftet med den är ge bättre möjligheter till deltidsarbete och en större flexibilitet i vårdsystemet. Dagvårdsavgifterna ändras så att de blir timbaserade och således förbättras också de faktiska möjligheterna att utnyttja dagvård på deltid. Utbudet av dagvård tryggas. (SHM, ANM, UKM)

#### Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppen som tillsatts av SHM föreslog i sin promemoria som lämnades in i februari 2013 att den partiella vårdpenning som betalas ut till föräldrar med barn under tre

år ska ersättas med en ny flexibel vårdpenning. Den flexibla vårdpenningen har två nivåer beroende på arbetstiden. Den flexibla vårdpenningen uppmuntrar också till korta deltidsarbeten och gör det lättare att förena arbete och familj. Flexibel vårdpenning betalas ut till dem som är anställda i ett arbets- eller tjänsteförhållande samt till företagare och lantbruksföretagare, i likhet med den partiella vårdpenningen. Till skillnad från den partiella vårdpenningen betalas den flexibla vårdpenningen också till stipendiater. Regeringen överlämnade en proposition om detta till riksdagen den 16 september 2013. Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2014 och avses bli behandlad i samband med den. Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2014.

Kontaktperson: Liisa Holopainen, SHM

Dessutom har regeringen beslutat i sitt strukturpolitiska program av den 29 augusti 2013 att "det nuvarande hemvårdsstödet delas lika mellan båda föräldrarna, och den subjektiva rätten till dagvård begränsas till deltid när en förälder är hemma på grund av mamma-, pappa-, föräldra- eller vårdledighet eller hemvårdsstöd på ett sätt som beaktar sociala skäl. Om den ena föräldern inte tar ut den ledighet som är avsedd för honom eller henne, går familjen miste om den delen av familjeledigheten." (SHM, UKM)

### 3.3 FRÄMJANDE AV KVINNORS KARRIÄRUTVECKLING OCH ARBETE FÖR EN JÄMNARE KÖNSFÖRDELNING INOM BESLUTSFATTANDET I DEN OFFENTLIGA OCH PRIVATA SEKTORN

#### *Regeringsprogrammet*

*Regeringen kommer att fortsätta sitt samarbete med arbetslivsparterna för att främja kvinnors karriärutveckling. -- Staten främjar jämställdheten mellan könen och strävar systematiskt efter att trygga en tillräcklig kvinnlig representation i de statsägda bolagens styrelser.*

#### **Jämställdhetsprogrammet**

**28 Staten fortsätter programmet för att öka kvinnornas andel i styrelserna för statsägda bolag enligt följande mål och statsrådets principbeslut om statens ägarpolitik:**

- 1) I styrelserna för av staten helägda bolag ska finnas minst 40 procent kvinnor respektive män.
- 2) I icke börsnoterade bolag där staten innehar majoritet ska styrelsekvoten på 40 procent likaså verkställas om uttryckliga grunder för något annat saknas (bolagsordningsbestämmelser, delägaravtal eller dylika).
- 3) I bolag där staten direkt eller indirekt är minoritetsägare ska staten och aktörer som representerar staten främja jämställdheten så att de utser styrelsemedlemskandidater på ett sätt som fullföljer jämställdhetsmålen.
- 4) I börsbolag där staten innehar majoritet är målet att nå ovan nämnda nivåer på 40 procent. Avdelningen för ägarstyrning vid statsrådets kansli utarbetar årligen en lägesrapport om medlemskapen i styrelserna för statsägda bolag som fungerar på marknadsvillkor och om uppfyllelsen av jämställdhetsmålen inom statens ägarstyrning. En jämn könsfördelning främjas i bolagens ledningsgrupper och utnämningsskommittéer. (SRK)

#### Åtgärder och utvärdering

Staten har uppnått de mål som ställts upp enligt de vidstående principerna. I flera bolag uppgår andelen kvinnliga styrelsemedlemmar till hälften av alla medlemmar, och i vissa fall uppgår andelen till 60 procent. Vad gäller de bolagsstämmor som hölls våren 2013 var andelen kvinnor av alla styrelsemedlemmar i de bolag som omfattas av statens utnämningssrätt ungefär 47 procent.

Se bilaga 2: Förverkligandet av jämställdheten mellan könen i styrelserna för de statsägda bolag som lyder under statsrådets kansli efter bolagsstämman våren 2013.

Kontaktperson: Jarmo Väisänen, SRK

29 Regeringen fortsätter dialogen om stödandet av kvinnornas karriärutveckling med näringslivet. (SHM, ANM, SRK)

#### Åtgärder och utvärdering

Projektet NaisUrat som finansieras av Europeiska socialfonden och social- och hälsovårdsministeriet och som samordnas av Svenska Handelshögskolan har inletts våren 2013. Detta utvecklingsprojekt som får forskningsbidrag stöder att tjänstekvinnor samt kvinnor i sakkunniguppgifter och ledningsuppgifter på mellannivå avancerar till mer krävande uppgifter. Projektet syftar till att utveckla praxis för ledning och rekrytering ur jämställdhetsperspektiv samt öka kvinnornas utvecklingsmöjligheter och deras andel i krävande uppgifter jämfört med tidigare. Utöver små och medelstora företag rekryteras organisationer från offentliga och tredje sektorn till projektet.

JM ordnade ett diskussionstillfälle för organisationer den 15 januari 2013 om utkastet till U-skrivelsen om kommissionens förslag om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (se åtgärd 30).

Ministeriernas och näringslivets fortsatta samarbete för bland annat kvinnors karriärutveckling och främjandet av jämställdheten i frågor som rör företagsledningen är under planering. Detta arbete stöder det tvååriga projektet Gender Equality in Top Management – Changing Practices in Economic Decision-Making som samfinansieras av social- och hälsovårdsministeriet och EU-programmet Progress. Projektet inleds hösten 2013.

Kontaktpersoner: Eeva Raevara, SHM och Hillevi Lönn, ANM

30 Uppfyllelsen av en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser följs upp. Om fördelningen inte blir tillräckligt jämn vidtas lagstiftningsåtgärder för att trygga en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser. Huruvida utvecklingen är tillräcklig bedöms i juni 2014. I lagberedningen beaktas bl.a. den minimiandel på 40 procent som tillämpas i statsägda börsbolag och i börsbolag med statligt majoritetsinnehav, alternativa sätt för att fullfölja en jämnare könsfördelning och rimliga övergångstider. (JM/FM/SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Den 14 november 2012 publicerade Europeiska kommissionen ett förslag till direktiv om främjande av jämställdheten mellan könen bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och vissa därmed sammanhängande åtgärder. Direktivet är tidsbundet och upphör den 31 december 2028 (COM (2012) 614/5A). Finland understöder målen i förslaget till direktiv och instämmer i dem. Finland kan godkänna direktivet och anse det förenligt med proportionalitets- och subsidiaritetsprinciperna i EU-rätten. Den i förslaget angivna rättsliga grunden i EUF-fördraget bör dock klargöras under behandlingen. Det bör då utredas vad ett sådant tillräckligt och ändamålsenligt påföljdssystem innebär om vilket det ska förskrivas i nationell lagstiftning. Under behandlingen bör det också skapas klarhet i vissa detaljer (t.ex. lagvalsregler och kriterier för bedömning av kandidaterna) för att säkerställa att direktivet fungerar väl. Förslaget till direktiv behandlas just nu i rådets arbetsgrupp för sociala frågor. Kommissionens mål är att direktivet antas under 2013.

Kontaktperson: Jyrki Jauhiainen, JM

31 Tillsammans med Statistikcentralen och andra aktörer utreds införandet av en praxis som möjliggör regelbunden publicering av andelarna kvinnliga respektive manliga medlemmar i börsbolagens styrelser. (FM)

#### Åtgärder och utvärdering

Statistikcentralen har 2009 gjort en utredning för FM om situationen beträffande ledarskapsstatistiken och utvecklingsförslag för könsperspektivet. Därutöver har man gjort en uppföljningsrapport om detta daterade den 3 maj 2010. Utredningen används inom utvecklingsåtgärderna. Ett stöd för arbetet är också EU:s Progress-projekt Gender Equality in Top Management – Changing Practices in Economic Decision-Making, som nämns under åtgärd 29. Målet med projektet är bland annat att förbättra det kunskapsbaserade beslutsfattandet, övervakningen och konsekvensbedömningen genom att utveckla och systematisera statistikproduktionen om kön och ledarskap samt främja jämställdhet och genomskinlighet i rekryteringen av den högsta ledningen samt stärka det långsiktiga engagemanget och det nationella samarbetet för att främja jämställdheten mellan könen i det ekonomiska beslutsfattandet mellan de centrala aktörerna.

Kontaktperson: Seppo Tiihonen, FM

32 Verkställandet och uppföljningen av rekommendationerna om kvinnors karriärutveckling i statsförvaltningen fortsätts. (FM)

#### Åtgärder och utvärdering

Statens arbetsmarknadsverk gav en rekommendation för främjandet av kvinnors karriärutveckling inom statsförvaltningen (FM:s publikationer 2009). Man försöker få uppgifter från rekryteringssystemet Heli som beskriver andelen kvinnor av de sökande för en tjänst. De ändringar i systemet som fordras har genomförts, men reformen av handlingssättet pågår ännu delvis vid verken. Statistikcentralen har utvidgat användningen av könsindelningen i sin statistik utifrån en omfattande plan. De statliga verken har i omfattande utsträckning infört statistik om kön (nyckeltal i boksluten) i sina verksamhetsberättelser. Den gemensamma jämställdhetsgruppen för Statens arbetsmarknadsverk och statens huvudavtalsorganisationer följer upp och utvärderar hur åtgärderna för att främja jämställdheten mellan män och kvinnor genomförs vid statens verk. Arbetsgruppen sammanträder och granskar uppgifter inom den statliga sektorn som beskriver en jämlik lönefördelning och mäns och kvinnors placering i olika uppgifter, karriärutveckling och jämställdhet i övrigt. Statens nätverk Kvinnliga chefer – framåt i karriären fortsätter sin verksamhet.

Kontaktperson: Kirsi Äijälä, FM

33 Könsperspektivet och främjandet av jämställdhet integreras i verksamheten för det nätverk för ledarskapsutveckling som kommer att grundas och i de kvalitetskriterier för gott ledarskap som kommer att tas fram för den offentliga sektorn. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Könsperspektivet beaktas i nätverkets verksamhet också när offentliga sektorns kvalitetskriterier ställs. Bearbetningen av kvalitetskriterierna fortsätter till och med utgången av 2013. Könsperspektivet kommer fram i bakgrunden till de olika delarna av kriterierna när man specificerar grunderna för gott ledarskap med hjälp av dem. I samband med ledning och chefsarbete kan könsperspektivet tillämpas på bland annat personalresurser (direktörernas och chefernas kön, mäns och kvinnors yrken), utbildning och kompetens (stöds kvinnliga direktörer och chefer) eller deltagande (män eller kvinnor är överrepresenterade). I en pågående kartläggning över ledarskapsutbildningar utreds vilken slags ledarskapsutbildning som finns tillgänglig och hur bland annat regional jämlikhet förverkligas. Det tryck och bristande stöd i olika ändringsprocesser som närchefer och direktörer på mellannivå i organisationer i offentliga sektorn upplever har i synnerhet framkommit i samband med detta. Detta är vanligt bland annat i



vårdorganisationer och enheter inom det sociala området där det finns många kvinnliga chefer och direktörer. Därutöver följer nätverket för ledarskapsutveckling upp bland annat så kallade fadderprojekt, som omfattar ett spetsprojekt som främjar kvinnligt ledarskap och kvinnors arbetskarriärer.

Kontaktperson: Arto Koho, SHM

### 3.4 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN OCH MINSKNING AV SEGREGATIONEN INOM UTBILDNING OCH FORSKNING

#### *Regeringsprogrammet*

*I all utbildning, vetenskap, kultur, idrott och motion samt ungdomsarbete ska likställighetsprincipen följas. -- Regeringen vill minska de könsrelaterade skillnaderna i fråga om kunskapsresultat, deltagande i utbildningen och fullföljande av utbildningen och dämpa tendensen att utbildning går i arv. -- I utbildningen arbetar man systematiskt för jämställdhet och likabehandling. -- En utvärdering ska göras om hur den nya antagningen av studerande inverkar på jämställdheten mellan könen och sättet på vilket utbildning går i arv.*

*Målen för bättre jämställdhet mellan könen tas in i det planerings- och utvecklingsarbete som gäller fostran och utbildning.*

#### **Jämställdhetsprogrammet**

34 De mål och åtgärder som främjar jämställdhet mellan könen fastställs mer uttömmande och tydligare i läroplans- och examensgrunderna samt i läroplanerna (inkl. småbarnsfostran). Könsperspektivet och främjandet av jämställdhet mellan könen integreras i utvärderingarna av läroplaner och examina. (UKM)

#### Åtgärder och utvärdering

Läroplansgrunderna för den grundläggande utbildningen bereds och examensgrunderna är färdiga. Läroplansgrunderna förnyas före den 1 januari 2014 och de kan införas för alla årskurser i den grundläggande utbildningen från och med den 1 augusti 2016. Undervisnings- och kulturministeriet håller på att bereda en ny lag om småbarnsfostran. I reformen av läroplanen för förskoleundervisningen och den grundläggande utbildningen slopas det nuvarande könsneutrala angreppssättet. Alla ämnesgrupper inom den grundläggande utbildningen har i april 2013 instruerats att behandla främjandet av jämställdheten mellan könen i ämnesspecifika grundtexter. Perspektiven är

- 1) minskning av ojämlikheter som såväl flickor och kvinnor som pojkar och män upplever,
- 2) minska könsindelningen i inställningen till respektive läroämne och i dess inlärningsresultat samt
- 3) förstå kön ur mångfaldssynvinkel och synliggöra detta i undervisningen.

På det hela taget stävar man efter att övergå till en genusmedveten undervisning.

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

35 Aktiva åtgärder för att på alla utbildningsnivåer halvera de centrala könsrelaterade skillnaderna i utbildningsdeltagandet och i inlärningsresultaten vidtas senast 2020. Åtgärderna integreras i det av UKM samordnade åtgärdsprogrammet för utbildningsmässig jämställdhet. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Genomförs som en del av åtgärdshelheten för främjandet av utbildningsmässig jämställdhet.

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

36 Aktiva åtgärder för att minska segregationen inom utbildning och forskning vidtas genom utnyttjande av de åtgärdsförslag som arbetsgruppen för minskning av segregationen (2009–2010) lagt fram. Åtgärderna integreras i det av UKM samordnade åtgärdsprogrammet för utbildningsmässig jämställdhet. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Genomförs som en del av åtgärdshelheten för främjandet av utbildningsmässig jämställdhet, t.ex. inledandet av ett forskningsprogram om utbildningsmässig jämställdhet bereds.

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

37 Uppföljningen av realiseringen av läroanstaltarnas jämställdhetsplanering integreras i resultatstyrningen mellan UKM och Utbildningsstyrelsen. Könsperspektivet integreras i UBS kompetensområde. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Rapporteringsportalen Vipunen offentliggörs vid UKM. Kön är en urvalsparameter i rapporteringsportalen Vipunen och publikationen Kvantitativa indikatorer för utbildningen. Kön är en variabel eller urvalsparameter i 76 procent av rapporterna om antalet personer i Vipunen (alla utbildningsformer och övriga rapporter, situationen i augusti 2013). Utan universitet och yrkeshögskolor är motsvarande siffra 98 procent. I den senaste indikatorpublikationen (Årsbok för utbildningsstatistik 2011) är kön en urvalsparameter (variabel) i 24,8 procent av tabellerna och bilderna över antalet personer.

Det är tänkt att granskningen av jämställdhetsplanerna för läroanstalter på andra stadiet ska bli färdig under 2013. Enligt jämställdhetskartläggningen 2010 hade över 70 procent av yrkesläroanstalterna, nästan 60 procent av gymnasierna och knappa 50 procent av läroanstalterna för fritt bildningsarbete en jämställdhetsplan för personalen. Yrkesläroanstalterna (54 %) och läroanstalterna för fritt bildningsarbete (37 %) hade något färre operativa jämställdhetsplaner än planer för personalen, medan gymnasierna hade ungefär lika många (58 %).

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

38 Utbildningsstyrelsen tar fram jämställdhetsfrämjande stödmaterial och verksamhetsmodeller samt utreder tillsammans med läroboksförlagen användningen av den vid UBS utarbetade handledningen om läromedel och jämställdhet mellan könen. Läromedlen bedöms utgående från jämställdheten mellan könen synvinkel. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Genomförs som en del av åtgärdshelheten för främjandet av utbildningsmässig jämställdhet, t.ex.

- Saken är aktuell i samband med resultatavtalsförfarandet mellan UBS och UKM
- Utbildningsstyrelsen håller på att revidera grunderna för läroplanerna för grundläggande undervisning (se punkt 34)

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM



39 Utbildningsstyrelsen tillhandahåller som ett led inom den statsfinansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet lärarna fortbildning som främjar målen i regeringens jämställdhetsprogram och som har som mål att inom utbildningen främja jämställdheten mellan könen. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

År 2012 inleddes fyra fortbildningsprogram för personalen inom undervisningsväsendet där jämställdheten mellan könen behandlades som en del av handledningstemat. Därutöver har Uleåborgs universitet inlett ett fortbildningsprogram för jämställdhet och likabehandling inom den grundläggande utbildningen. Målet med utbildningen är bland annat att med hjälp av ett utvecklande pedagogiskt handlingsätt planenligt genomföra jämställdhets- och likabehandlingsarbetet inom den grundläggande utbildningen samt inom utbildning som tar upp likabehandlingsfrågor (jämställdhet mellan könen, socioekonomisk bakgrund, handikapp, ras och/eller etnisk bakgrund, sexuell läggning och ålder samt kombinationer av dessa). Totalt ska 450 lärare inleda utbildningen.

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

40 Undervisnings- och kulturministeriet fortsätter stöddet av yrkeshögskolornas och universitetens jämställdhetsarbete inkl. uppföljningen av jämställdhetsplanerna och verkställandet av dessa samt utvecklingen av statistikföringen enligt kön. Jämställdheten mellan könen är en av tyngdpunkterna inom den utomstående bedömningen av utbildningen 2012–2015. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Hösten 2013 görs upp anvisningar för hur och om vilka frågor högskolorna ska rapportera skriftligen år 2014. Som en del av rapporteringen begärs rapporter om åtgärderna för att främja utbildningsmässig jämställdhet. Man för en dialog med högskolorna (t.ex. universitetsbesök och möten med prorektorn).

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

41 Frågorna i anslutning till jämställda forskarkarriärer och kvinnors forskarkarriärer integreras i utvärderingen av tillämpningen av universitetens forskarkarriärmodell med fyra nivåer och genomförandet av forskarkarriärer som fokuserar på fast anställning. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Planeringen av utvärderingen har inletts.

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

42 Undervisnings- och kulturministeriet kartlägger genusforskningens läge på riksnivå och följer regelbundet upp hur situationen utvecklas. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Hösten 2013 görs upp anvisningar för hur och om vilka frågor högskolorna ska rapportera skriftligen år 2014. Som en del av rapporteringen begärs rapporter om situationen beträffande kvinno- och genusforskningen.

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

### 3.5 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN INOM STÄRKANDET AV DEMOKRATIN OCH MEDBORGARINFLYTANDET SAMT INOM INTEGRERINGSPOLITIKEN

#### *Regeringsprogrammet*

*Röstningsaktiviteten och medborgarinflytandet ska utvecklas utifrån politikprogrammet för medborgarinflytande, principbeslutet om främjandet av demokratin i Finland och den demokratipolitiska redogörelse som är under beredning. En systematisk och långsiktig uppföljning av utvecklingen i fråga om demokratin och medborgarsamhället inleds.*

*Invandrarnas förankring i det finska arbetslivet ska stärkas med alla medel. Målet är att sysselsättningsgraden för invandrare höjs och att arbetslösheten bland invandrare halveras. Särskild uppmärksamhet ägnas de grupper vars sysselsättningsgrad är låg. -- Invandrarnas tillgång till integrationsutbildning och språkutbildning ska effektiviseras i hela landet. Särskilt kommer man att betona språkundervisningen till studerande och hemmamammor samt att utbudet på språkundervisning är tillräckligt mångsidigt. Invandrarnas kännedom om hur det finska samhället fungerar och om de grundläggande fri- och rättigheterna stärks i integrationsutbildningen.*

#### **Jämställdhetsprogrammet**

43 Könsperspektivet och främjandet av jämställdhet mellan könen integreras i den kommande demokratipolitiska redogörelsen och i vidare utsträckning i åtgärderna för främjandet av demokrati och medborgarinflytande. (JM)

##### Åtgärder och utvärdering

Ministeriernas demokratinätverk inrättades den 1 mars 2012 för att bereda den demokratipolitiska redogörelsen. Ministeriernas självutvärderingar om demokratipolitiska åtgärder blir klara under våren 2013. I den externa demokratiutvärderingen som genomfördes sommaren 2013 granskas skillnader i deltagande mellan könen med centrala demokratiindikatorer. Dessa rapporteras i rapporten om situationen beträffande demokratin i Finland samt i själva redogörelsen. Tammerfors universitet samlar in demokratiindikatorerna, som omfattar indikatorer som mäter jämställt deltagande. Indikatorerna publicerades i oktober 2013.

I den demokratipolitiska redogörelsen görs en bedömning utifrån demokratiindikatorerna och de problempunkter forskarna har framfört och ett förslag på hur jämställdhetsperspektivet kan stärkas i demokratipolitiken i Finland. Redogörelsen överlämnas till riksdagen våren 2014.

Kontaktperson: Niklas Wilhelmsson, JM

44 Främjandet av jämställdhet mellan könen integreras nära i statens integreringsprogram. (ANM)

##### Åtgärder och utvärdering

Utvecklingen av invandrarnas levnadsförhållanden och integration följs upp inom olika delområden. I vissa av frågorna i invandrarbarometern användes också kön som bakgrundsvariabel. Rapporten blev klar 2/2013. Helhetsöversikten av läget för integrationsfrämjandet, integrationen och de etniska relationerna blev klar 6/2013. Just nu breds kompetenscentrumet/enheten för integrationsfrämjande, genom vilken man stöder främjande av integration och målen i lagen om främjande av integration, såsom främjande av jämställdhet.

I arbetet mot våld lyfts bland annat bättre identifiering av våld mot personer som hör till sårbara grupper, såsom invandrarkvinnor, fram som ett insatsområde. Våren 2013 ordnades åtta seminarier för personer som arbetar med invandrare och etniska minoriteter för att identifiera våld, ingripa i våldet och hänvisa personer till hjälptjänster.

Genomförandet och uppföljningen av statens integreringsprogram i regionerna har lyfts fram som ett särskilt insatsområde för 2013 i anvisningen för NTM-centralen om operativ resultatplanering. Genom reformen av arbets- och närings tjänsterna försöker man främja sysselsättningen också bland invandrare. Genusmedvetenheten beaktas till exempel i utbildningen av tjänstemän.

Resultaten från försöksprojekten inom projektet Delaktig i Finland utvärderas och god praxis samlas in under hösten 2013 till den slutliga utvärderingsrapporten och den slutliga publikationen. Utifrån utvärderingen bereds de fortsatta riktlinjerna för ordnandet av integreringsutbildningen för alla invandrare. En viktig målgrupp när integreringsutbildningen utvidgas att omfatta alla invandrare är föräldrar, oftast mödrar, som sköter sina barn hemma och vars livssituation kan leda till att de hamnar utanför utbildningen. Därutöver analyserar man och samlar in god praxis från utbildningsförsöken med hemmaföräldrar. Inom projektet har man också genomfört integrationsfrämjande gruppverksamhet för invandrarkvinnor och -män, och resultaten av denna samlas in under hösten.

HAAPA-projektet har mellan 2010 och 2012 finansierat utvecklingsprojekt i femton kommuner som stöder psykosociala tjänster och hälso- och sjukvården för flyktingar som flyttat till kommunen som kvotflyktingar. Inom projekten har man uppmärksammat och utvecklat i synnerhet flyktingar i utsatt ställning och deras ställning i kommunens tjänster. Terapi, funktionella grupper och kamratgrupper har ordnats för kvinnor. I grupperna har man bland annat tagit upp kvinnans fri- och rättigheter i Finland samt erfarenheter av sexuellt våld. Skräddarsydd integreringsutbildning ordnades också för kvinnor som är analfabeter (Selkoarki).

Kontaktpersoner: Paula Karjalainen och Sonja Hämäläinen, ANM

#### 45 Utbildningsstyrelsen integrerar könsperspektivet i reformen av läroplansgrunderna för integreringsutbildningen. (UKM)

##### Åtgärder och utvärdering

Utbildningsstyrelsen har den 1 februari 2012 utfärdat nya läroplansgrunder för integreringsutbildningen där jämställdhetsperspektivet ingår. Detta framkommer i synnerhet i punkten om samhällets grundstruktur och kännedom om landet där målet med utbildningen uppges vara att: "den studerande känner till strukturen i vårt samhälle och dess funktion samt får grundläggande kunskaper för att kunna fungera som en aktiv och jämlik medborgare." Ett delområde i temaområdena är "grundläggande kunskaper om den finländska lagstiftningen och rättsväsendets funktion" och här nämns bland annat grundlagen, lagen om jämställdhet och lagen om likabehandling. De färdigheter som den studerande ska uppnå med hjälp av integreringsutbildningen definieras enligt följande: "känner till familjens samt barnets och den unges ställning samt jämställdheten mellan kön i Finland samt känner till principerna för likställdhet."

Kontaktperson: Eeva Kaunismaa, UKM

### 3.6 INTEGRERING AV KÖNSPERSPEKTIVET I DEN EKONOMISKA POLITIKEN

#### Jämställdhetsprogrammet

46 Regeringen låter utföra en utredning av de skattepolitiska och inkomstöverföringsrelaterade lösningarnas inverkan på den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Utgående från utredningen skapas en grund för bedömning av de skattepolitiska reformernas könskonsekvenser. (FM, SHM)

##### Åtgärder och utvärdering

Statens ekonomiska forskningscentral gör på uppdrag av finansministeriet och social- och hälsovårdsministeriet en utredning om könskonsekvenserna av den skatte- och socialpolitik som bedrivits de två senaste årtiondena. VATT har gjort upp en forskningsplan och projektet inleds under hösten 2013. Utredningen blir klar sommaren 2014. En uppföljningsgrupp inrättas för projektet. I gruppen ingår sakkunniga samt representanter för finansministeriet och social- och hälsovårdsministeriet.

Kontaktperson: Elina Pykkänen, FM

### 3.7 KÖNSPERSPEKTIVET I FRÄMJANDET AV VÄLFÄRD OCH HÄLSA SAMT I BEKÄMPNINGEN AV VÅLD I NÄRA RELATIONER OCH INOM FAMILJEN

#### 3.7.1 Främjande av mäns och kvinnors delaktighet och hälsa

##### *Regeringsprogrammet*

*Fattigdom och utslagning orsakar bl.a. mänskligt lidande, skillnader i hälsotillstånd och ojämlikhet. Regeringen arbetar effektivt för att motarbeta fattigdom och utslagning. -- Ett tvärsektoriellt åtgärdsprogram för att minska utslagning, fattigdom och hälsoproblem inleds.*

*Samhällsgarantin för unga ska genomföras så att alla unga under 25 år och nyutexaminerade under 30 år erbjuds en arbets-, praktik-, studie-, ungdomsverkstads- eller rehabiliteringsplats senast inom tre månader från det att arbetslösheten börjat.*

*Lagen om faderskap reformeras och den reglering som gäller erkännande av faderskap i fråga om barn som föds i samboförhållanden moderniseras.*

#### Jämställdhetsprogrammet

47 Unga mäns och kvinnors olika marginaliseringsvägar samt stödbehoven i projektet för fullföljandet av samhällsgarantin och dess åtgärder beaktas. (ANM, UKM, SHM)

##### Åtgärder och utvärdering

Aktuell information om integreringen av könsperspektivet i genomförandet av ungdomsgarantin fås från de månatliga statistiska översikterna. Information som ligger till grund för uppföljning och utvärdering av ungdomsgarantin fås dessutom från undersökningsprojektet om ungdomsgarantins första år. Undersökningen syftar till att följa upp införandet av ungdomsgarantin som verksamhetsmodell (också från könsperspektiv) och utvecklingsarbetet i samband med det. I det uppsökande ungdomsarbetet samlas statistik in enligt kön och ålder. Rapporterna finns att läsa på

undervisnings- och kulturministeriets webbplats. Könsfördelningen av de unga som nåddes av det uppsökande ungdomsarbetet mellan 2009 och 2001 var ungefär 60 procent pojkar och 40 procent flickor.

Kontaktperson: Liisa Winqvist, ANM

48 Som en tyngdpunkt inom anslagen för hälsofrämjandet väljs projekt som har som mål att minska hälsoskillnaderna mellan de olika socioekonomiska befolkningsgrupperna och även mellan män och kvinnor. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Hälsoskillnader mellan socioekonomiska befolkningsgrupper och även mellan män och kvinnor har varit en tyngdpunkt i meddelandet om möjligheten till understöd och ett utvärderingskriterium för projekten samt i beredningen av understödsbesluten. De kommer fortfarande att vara en tyngdpunkt i beredningen 2014.

Kontaktpersoner: Veli-Matti Risku, SHM och Nella Savolainen, THL

49 Dialogen mellan välfärds- och hälsoexperter, jämställdhetsexperter och mansorganisationer främjas för att stärka mansperspektivet inom främjandet och uppföljningen av hälsa och välfärd samt inom social- och hälsovårdstjänsterna. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Mansperspektivet har inkluderats i framför allt minskningen av hälso- och välfärdsskillnader, där en faktor som granskas är skillnaderna mellan könen i fråga om hälsa och välfärd. År 2013 inleds en reform av programmen Hälsa 2015 och Hälsa i arbetet 2015. Därutöver håller Institutet för hälsa och välfärd på att uppdatera programmet för sexuell hälsa och fortplantningshälsa. Mansorganisationerna har deltagit i uppdateringen av programmet. Mansperspektivet har också beaktats i Finlands hiv-strategi för 2013–2016 som utkom i november 2012. SHM:s arbetsgrupp för mansfrågor i jämställdhetspolitiken har till uppgift att främja interaktionen mellan ministeriernas tjänstemän och mansorganisationerna (se åtgärd 63).

Kontaktperson: Taneli Puumalainen, SHM

50 Beaktandet av könsperspektivet i statistikproduktionen inom social- och hälsovården och i utvecklingen av kunskapsunderlaget utvecklas i synnerhet så att upptäckandet av och förståelsen för männens välfärdspådrag fördjupas. Närmare överenskommelse om detta träffas tillsammans med statistikproducenterna i samarbetsgruppen för statistikproduktion inom social- och hälsovården. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

Största delen av statistiken inom social- och hälsovårdsområdet finns tillgänglig enligt kön eftersom uppgifterna huvudsakligen baserar sig på register. Från kommunerna samlas viss verksamhetsinformation om social- och hälsovården in som totalinformation utan könsfördelning, men denna ersätts med registerinformation tack vare införandet av THL:s system Avohilmo för insamling av information samt arkiven KANTA och KANSA. Samarbetsgruppen för statistik inom social- och hälsovården sammanträder turvis hos varje organisation som deltar i gruppen. SHM står värd för mötet hösten 2013 och syftet är att lyfta fram en bättre tillgång till information enligt befolkningsgrupp (utöver uppgifter enligt kön också till exempel befolkningsgrupperingar enligt utbildning och socioekonomiska faktorer).

Kontaktperson: Sari Kauppinen, SHM

51 Vid genomförandet av den undersökning som kartlägger den romska befolkningens levnadsförhållanden, hälsa och välfärd och vid utvecklingen av välfärdsindikatorer fästs särskild uppmärksamhet vid kartläggningen av könsspecificerat kunskapsunderlag. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

I regeringens politiska program för romer ingår en undersökning som kartlägger den romska befolkningen i Finlands levnadsförhållanden, boende, hälsa och välfärd och användning av service. SHM har avtalat med Institutet för hälsa och välfärd om att inleda planeringen av kartläggningen i ett pilotprojekt 2013. Med tanke på integreringen av könsperspektivet förutsätter främjande av romernas jämlikhet och jämställdheten mellan romska kvinnor och män att man ökar kunskapen om den romska befolkningens levnadsförhållanden och behov. Kartläggningen av romernas välfärd, som utförs av Institutet för hälsa och välfärd utifrån ett urval av tusen personer, gör det möjligt att producera information enligt kön om romska mäns och kvinnors hälsotillstånd, sjukdomar, levnadssätt, levnadsförhållanden, funktions- och arbetsförmåga, psykiska hälsa, erfarenheter av diskriminering och behov av och tillgång till social- och hälsovårdstjänster. Genom att granska resultaten med hjälp av en könsvariabel kan man utveckla indikatorer som mäter jämställdheten mellan könen i fråga om den romska befolkningen. Med hjälp av informationen från undersökningen kan man rikta åtgärder, till exempel öka utbildningen för romer, om man kan konstatera att det finns behov av detta. Enligt riktlinjerna i det politiska programmet för romer ska den romska befolkningens välfärd främjas och inriktningen av social- och hälsovårdstjänsterna effektiviseras. För detta behövs dock information om vilka åtgärder som skulle vara de viktigaste också ur ett jämställdhetsperspektiv och hur dessa åtgärder ska riktas. På basis av forskningsrönen kan man främja deltagandet bland romerna, jämställdheten samt riktade social- och hälsovårdstjänster.

Kontaktpersoner: Viveca Arrhenius SHM och Sarita Friman-Korpela Delegationen för romska ärenden (RONK)/SHM

52 Vid reformen av faderskapslagen fästs uppmärksamhet vid främjandet av jämställdhet mellan könen. (JM)

#### Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppen som bereder reformen fäster uppmärksamhet vid främjandet av jämställdheten mellan könen. Arbetsgruppens arbete fortsatte till och med den 30 september 2013.

Kontaktperson: Salla Silvola, JM

53 Möjligheterna till riksomfattande införande av förlikning i vårdnadstvister med hjälp av sakkunnigbiträden utreds. (JM)

#### Åtgärder och utvärdering

Försöket fortsätter vid totalt 11 tingsrätter till och med utgången av 2013. Syftet är att justitieministeriet hösten 2013 överlämnar en regeringsproposition där det föreslås att medlingen med hjälp av ett sakkunnigbiträde etableras i hela landet.

Kontaktperson: Anna-Kaisa Aaltonen, JM

### 3.7.2 Bekämpning av våld i nära relationer och inom familjen, våld mot kvinnor och sexuellt våld samt utvärdering av lagstiftningen om sexköp

#### *Regeringsprogrammet*

*De olika förvaltningsområdena ska tillsammans ta fram metoder för att förebygga familjevåld och våld i nära relationer för att minska lidande och de kostnader som våldet ger upphov till för offren, arbetsgivarna och kommunerna. Tjänster avsedda för offren för detta slag av våld och för dem som utsatts för sexuellt våld ska utvecklas. Genomförandet av det program som har inletts i syfte att minska våld riktat mot kvinnor fortsätter. -- Man ska se till att det nationella programmet för minskande av våld mot kvinnor genomförs.*

*För dem som utsatts för sexuellt våld säkerställs en obruten vårdkedja. I syfte att hjälpa offer för våld i närrelationer och inom familjen ökas antalet skyddshemsplatser och samtidigt fäster man uppmärksamhet vid att den regionala fördelningen av platserna är jämnare.*

*Användningen av medling i brott som gäller våld i närrelationer ska begränsas. Medlingen av sådana brott är förknippad med omständigheter som kan äventyra offrets rättssäkerhet.*

*Förebyggandet av brott som kränker självbestämmanderätten stärks. Sexualbrottslagstiftningen reformeras så att den bättre tryggar den sexuella självbestämmanderätten.*

#### **Jämställhetsprogrammet**

54 Verkställandet av det sektorövergripande programmet för att minska våld mot kvinnor fortsätter samtidigt som resurserna för detta tryggas. (SHM, JM, IM, ANM)

##### Åtgärder och utvärdering

Verkställandet av programmet för att minska våld mot kvinnor fortsätter. Verkställandet samordnas av THL och följs upp av bland annat den arbetsgrupp av sakkunniga i fråga om våld i nära relationer och inom familjen som tillsatts av SHM samt av ministergruppen för den inre säkerheten. Förvaltningsområdena i fråga finansierar sin verksamhet inom ramen för sin budget. Under våren 2013 genomfördes programmet bland annat som en del av internetkampanjen mot sexuellt våld "Min kropp. Jag bestämmer" som riktade sig till unga.

Kontaktperson: Heidi Manns-Haatanen, SHM

55 Ökningen och utvecklingen av skyddshemstjänster enligt regeringsprogrammet genomförs i samband med reformen av socialvårdslagstiftningen. Vid utvecklingen av skyddshemsnätverket beaktas olika användargrupper (personer med funktionsnedsättning, invandrare, förföljda osv.) behov och skyddshemmens regionala täckning. (SHM)

##### Åtgärder och utvärdering

Förslaget att förnya socialvårdslagen är på remiss och på basis av de yttranden som inkommer upprättas en regeringsproposition. Enligt förslaget ska arbetsgruppen ännu utreda huruvida det behövs lagstiftning som preciserar skyddshemstjänster. Ärendet har också samband med verkställandet av Istanbulkonventionen och finansieringen av detta samt reformen av servicestrukturen inom social- och hälsovården.

Kontaktperson: Heidi Manns-Haatanen, SHM



56 Riksomfattande tjänster med låg tröskel utvecklas för offer för våld i nära relationer och i hemmet och för offer för sexuellt våld enligt programmet för att minska våld mot kvinnor. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Enligt programmet ska utvecklingsverksamheten inledas 2013 och avslutas 2015. Ärendet har också samband med verkställandet av Istanbulkonventionen och finansieringen av detta och ska beredas innan fördraget ratificeras. Hör också ihop med reformen av servicestrukturen inom social- och hälsovården.

Kontaktperson: Heidi Manns-Haatanen, SHM

57 I enlighet med regeringsprogrammet begränsas användningen av medling i brott som gäller våld i närrelationer. Genom till exempel riksomfattande anvisningar säkerställs en enhetlig praxis i hela landet i enlighet med begränsningarna i lagen vid medling av fall som gäller våld i närrelationer och inom familjen och hänvisning till medling. (SHM, IM, JM)

Åtgärder och utvärdering

SHM: Anvisningarna om medling vid brott och tvister uppdateras. Med hjälp av utbildning om anvisningarnas betydelse säkerställer man att de följs i situationer med våld i nära relationer.

JM deltar i utvecklingen av medlingsverksamheten vid brott och i vissa tvister genom arbetet i befintliga strukturer, såsom delegationen och dess sektioner.

IM: Polisstyrelsen har den 22 november 2011 utfärdat en anvisning för polisen om medling vid brott.

Kontaktperson: Meri Paavola, SHM

58 Finland ratificerar Europarådets konvention om bekämpande av våld mot kvinnor och våld i hemmet senast 2013. (UM, JM, SHM, IM)

Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppen som granskar ratificeringen av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (det s.k. Istanbulkonventionen) publicerade sitt betänkande

(<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=274283&contentlan=1&culture=fi-FI>) den 28 mars 2013, och det överlämnades till utrikesministern. I den breda arbetsgruppen som leddes av utrikesministeriet var förutom ministerierna också bland annat frivilligorganisationer representerade. Betänkandet har genomgått en omfattande remissbehandling i april-maj 2013 vid olika myndigheter, frivilligorganisationer och andra samhällsaktörer som är av betydelse i ärendet. På basis av de inkomna utlåtandena är det tänkt att bereda en regeringsproposition som kan överlämnas till riksdagen under 2014.

Kontaktperson: Mia Spolander, UM

59 Sexualbrottslagstiftningen reformeras så att den bättre tryggar den sexuella självbestämmanderätten. I reformarbetet bedöms också en ändring sålunda att alla sexualbrott underställs allmänna åklagaren, att kategorin "tvingande till sexuellt umgänge" avskaffas samt beaktas de åtgärder i programmet för att minska våld mot kvinnor som ansluter till detta. (JM)

Åtgärder och utvärdering

En bedömningspromemoria om i synnerhet våldtäktsbrott (JM utredningar och anvisningar 25/2012) har varit på remiss. Ett sammandrag av utlåtandena har gjorts upp (JM betänkanden och utlåtanden 54/2012). Utifrån bedömningspromemorian och sammandraget av utlåtandena utarbetas ett utkast till en regeringsproposition 2013.

Kontaktperson: Jukka Lindstedt, JM



60 En genomgripande bedömning av lagstiftningen om köp av sex genomförs, och de fortsatta åtgärderna stakas ut. I bedömningen beaktas erfarenheterna av verkställandet av Sveriges lagstiftning om köp av sex. (JM)

#### Åtgärder och utvärdering

Justitieministeriet beställde en bedömning av Helsingfors universitet om hur förbudet mot sexköp fungerar. Bedömningen ska också omfatta förslag på åtgärder för att utveckla lagstiftningen. Bedömningen publicerades den 4 september 2013. Justitieministeriet beslutar om vidare åtgärder under hösten 2013.

Kontaktperson: Jukka Lindstedt, JM

### 3.8 Organisering och utveckling av jämställdhetsarbetet samt resurser för detta

#### **Jämställdhetsprogrammet**

61 Jämställdhetspolitikens organisatoriska ställning och dess placering i statsrådet utvärderas med beaktande av dess horisontella karaktär. (SHM)

Ett långsiktigt mål är dessutom att jämställdhetsfrågorna ska synas i titeln för den minister som ansvarar för dessa frågor.

Jämställdhetsombudsmannens självständighet förbättras i samband med att tillsynsbestämmelserna i jämställdhetslagen reformeras. Kontaktperson: Terhi Tulkki, SHM  
Den fortsatta verksamheten vid Minna – Centret för jämställdhetsinformation säkerställs och tillräckliga resurser reserveras för verksamheten. Kontaktperson: Hanna Onwen-Huma, SHM

#### Åtgärder och utvärdering

Placeringen av jämställdhetsenheten vid social- och hälsovårdsministeriet prövas med beaktande av dess horisontella verksamhet. Placeringen av jämställdhetsfrågor i statsrådet prövas i samband med Effektivitets- och resultatprogrammet, och det kan bli aktuellt med en flytt om också statsrådets andra motsvarande horisontella politikområden flyttar och blir en del av en sektorövergripande helhet.

Bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning har fogats till lagen om jämställdhetsombudsmannen som ingår i utkastet till regeringspropositionen om lagstiftningen om likabehandling.

Minna – Centret för jämställdhetsinformation har från och med ingången av 2013 flyttats till Institutet för hälsa och välfärd. I fortsättningen är det viktigt att säkerställa centrets personalresurser och övriga resurser samt att centret har en profil och framtoning som är oberoende av den bakomliggande organisationen. Centrets webbtjänst ska förbli en självständig och separat funktion.

62 Könsmminoriteternas ställning och behoven av att förbättra denna vidareutreds och jämställdhetspolitiken utvecklas genom att dialogen mellan organisationerna och övriga aktörer stärks. (SHM)

#### Åtgärder och utvärdering

SHM har den 6 september 2013 tillsatt en arbetsgrupp för reformen av lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet. Arbetsgruppen har till uppgift att utarbeta de förslag som behövs för att genomföra ändringarna av ovan nämnda lag i fråga om kraven på att en person ska sakna fortplantningsförmåga och vara ogift. Arbetsgruppen ska dessutom bedöma eventuella andra ändringsbehov i fråga om lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet och föreslå en grund för

vidare behandling. I arbetsgruppen finns representanter för bland annat frivilligorganisationer, människorättsexperter, universitetssjukhus och myndigheter. Dessutom kommer arbetsgruppen att höra andra experter och intressentgrupper som är centrala för arbetet. Arbetsgruppens mandatperiod pågår till slutet av september 2014. Jämställdhetsombudsmannen har publicerat rapporten om könsminoriteternas ställning i Finland. Nätverket av kontaktpersoner för genomförandet av handlingsplanen för grundläggande och mänskliga rättigheter har tillsatt en arbetsgrupp för att granska de sexuella minoriteternas och könsminoriteternas ställning i Finland. Granskningen ska basera sig på rapporten om genomförandet av Europarådets rekommendation (CM/Rec(2010)5) och på andra internationella människorättskonventioner och -rekommendationer. Syftet är att slutföra arbetet i början av 2014.

Kontaktpersoner: Riitta Burrell och Johanna Hautakorpi, SHM

63 Sakkunskapen om männens ställning inom jämställdhetspolitiken och männens deltagande i främjandet av jämställdhet ska stärkas. (SHM, alla ministerier)

#### Åtgärder och utvärdering

SHM: En arbetsgrupp för mansfrågor i jämställdhetspolitiken har tillsatts för perioden 31.12.2012–15.10.2014. Under vårperioden 2013 sammanträdde arbetsgruppen sex gånger. Teman som behandlades var bland annat fostran och utbildning, faderskap, våld, arbetsliv och mansforskning. Arbetsgruppen siktar på en interimrapport baserad på expertanföranden och diskussioner i början av 2014.

IM: Målet tas upp i genomförandet av programmet för den inre säkerheten. Som en del av genomförandet av programmet ordnade inrikesministeriet den 23 oktober 2012 seminariet "Pojat ja miehet – unohdettu sukupuoli?" (Pojkar och män – det bortglömda könet?). Materialet från seminariet finns på programmet för den inre säkerhetens webbplats <http://www.intermin.fi/inresakerhet>.

Kontaktpersoner: Teemu Tallberg och Hanna Onwen-Huma, SHM

64 Jämställdhetsexpertisen ökas inom statens region- och lokalförvaltning samt inom kommunerna. Integrering av könsperspektivet är ett strategiskt mål och uppföljningsobjekt i regionförvaltningens resultatstyrning och jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen utvecklas utifrån detta. (FM, ANM)

#### Åtgärder och utvärdering

Regionförvaltningsverkens strategiska resultatavtal innehåller målsättningen att "Regionförvaltningsverket utvecklar likabehandlings- och jämställdhetsplaneringen." Regionförvaltningsverken fortsätter integreringen av jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i verksamhetens innehåll (2012–2015). Under ledning av regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland identifieras de verksamhetsområden i regionförvaltningsverkens verksamhet som är relevanta för jämställdhet och på grundval av vilka regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland sammanställer en gemensam operativ jämställdhetsplan för regionförvaltningsverken före utgången av 2014.

I närings-, trafik- och miljöcentralernas strategidokument 2012–2015 har riktlinjer dragits upp för att NTM-centralerna främjar regional jämställdhet samt frågor gällande jämställdhet mellan män och kvinnor i beredningen av ärenden och i beslutsfattandet samt i servicens tillgänglighet och utbud.

Mellan 2010 och 2013 har integreringen främjats i kommuner och inom statens regionförvaltning i ett projekt som delfinansierats av social- och hälsovårdsministeriet och Europeiska socialfonden. I projektet Valtavirtaistaminen käytäntöön (Integrera könsperspektivet), som samordnats av Sosiaalikehitys Oy, integrerades

könsperspektivet i verksamheten i städerna Letala, Uleåborg och Vanda samt Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland, Regionförvaltningsverket i Norra Finland, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Sydöstra Finland, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Lappland. Den praktiska handbok och det utbildningsmaterial för kommuner och statliga myndigheter som producerats på basis av samarbetet finns på webbplatsen för Minna – Centret för jämställdhetsinformation. Utgångspunkten för jämställdhetsarbetet i samarbetsprojektet mellan Kommunförbundet och Nytkis rf som avslutades sommaren 2013 har varit den europeiska deklarationen om jämställdhet. Esbo, Salo, Åbo och Vanda var pilotkommuner. Projektet producerade rikligt med information om könsens betydelse i kommunernas verksamhet samt handböcker för kommunernas tjänstemän och förtroendevalda om främjande av jämställdheten.

Kontaktperson: Anu Nousiainen, FM

65 En strategi skapas för integrering av könsperspektivet i strukturfondsverksamheten. Strategin innehåller anvisningar och kriterier för hur könsperspektivet ska beaktas i olika skeden av strukturfondsverksamheten. En stödstruktur för jämställdhet grundas i syfte att utbilda och konsultera myndigheterna inom utveckling av jämställdhetskompetensen samt göra utredningar och styra projektaktörer i integreringen av könsperspektivet. (ANM)

#### Åtgärder och utvärdering

Strategin (standarden) för integrering av könsperspektivet är klar och pilottestas i regionala jämställdhetsutbildningar och jämställdhetsutbildningar för förvaltande myndigheter. Utbildningar och konsultationer för att inkludera könsperspektivet i planeringen och genomförandet av de nya strukturfondsprogrammen pågår. Någon egentlig stödstruktur för jämställdhet är inte under planering, men från och med att den nuvarande projektfinansieringen inom utvecklingsprogrammet Valtava upphör 2015 planerar man att inrätta en expertgrupp som följer upp åtgärderna för att främja jämställdheten inom strukturfondsverksamheten. Under den nya programperioden 2014+ finansieras stödåtgärderna sannolikt från det tekniska stödet och den förvaltande myndigheten ansvarar för åtgärderna.

Kontaktperson: Sari Eskola, ANM

66 Uppföljningen av könsdiskriminering och multipel diskriminering samt jämställdheten mellan könen i vidare bemärkelse förbättras som en del av utvecklingen av systemet för uppföljning av de grundläggande och mänskliga rättigheterna och verkställandet av handlingsplanen för mänskliga rättigheter. (SRK, IM, ANM, SHM, JM)

#### Åtgärder och utvärdering

IM: Uppföljningen av diskriminering har genomförts genom en årlig utredning om alla diskrimineringsgrunder inklusive multipel diskriminering. I maj 2013 publicerades en utredning om tillgången till rättssystemet, där man också bedömer vilken ställning personer som utsatts för multipel diskriminering har i rättsprocessen.

ANM: Arbets- och näringsministeriet står tillsammans med social- och hälsovårdsministeriet och inrikesministeriet i startgroparna för att inleda ett projekt för att utveckla en uppföljningsmodell för diskriminering i arbetslivet och en rapport om diskriminering i arbetslivet. Projektet syftar till att utarbeta en dokumenterad uppföljningsmodell för diskriminering i arbetslivet och en rapport om den aktuella situationen beträffande diskriminering i arbetslivet. Uppföljningsmodellen kommer i framtiden att ligga till grund för rapporteringen om diskriminering i arbetslivet, varpå uppgifterna kan jämföras med tidigare rapporter.

JM: den nationella handlingsplanen för grundläggande och mänskliga rättigheter genomförs 2012–2013, varefter genomförandet utvärderas av en extern aktör.

Kontaktperson: SRK

## 4 GENOMFÖRANDE AV RIKTLINJERNA I JÄMSTÄLLDHETSREDOGÖRELSEN

I enlighet med regeringsprogrammet har riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen beaktats i jämställdhetsprogrammet. Jämställdhetsprogrammet är ett konkret redskap för att genomföra och följa upp riktlinjerna. Merparten av riktlinjerna i redogörelsen genomförs genom de åtgärder inom jämställdhetsprogrammet som beskrivs ovan. I detta kapitel granskas dessutom andra åtgärder för att genomföra riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen än de som ingår i jämställdhetsprogrammet. Dessa är i synnerhet åtgärderna i likalönsprogrammet för att minska löneskillnaden mellan könen, Finlands verksamhet inom den internationella jämställdhetspolitiken samt arbetet mot människohandel.

Riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen sträcker sig till och med 2020. Merparten av riktlinjerna i redogörelsen framskrider redan under denna regeringsperiod, antingen genom åtgärderna i jämställdhetsprogrammet eller genom regeringens övriga åtgärder. Eftersom riktlinjerna sträcker sig till början av nästa decennium, genomförs en del av dem först under kommande regeringsperioder. Dessa riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen gäller bland annat lösningar för att bättre kunna förena arbete och familj i olika skeden i livet, såsom vård av äldre föräldrar, integrering av könsperspektivet som en del av innovationspolitiken samt bekräftande av genusforskningens ställning vid universiteten och en starkare integrering av jämställdhetsfrågor i sektorsforskningen. Det behövs långsiktigt arbete i bekämpningen av och tjänsterna i anslutning till våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Förbättringen av jämställdhetsombudsmannens verksamhetsförutsättningar och utvecklingen av jämställdhetspolitikens organisering kräver också uppmärksamhet i framtiden.

### **Riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som inte genomförs som åtgärder inom jämställdhetsprogrammet**

#### *ARBETSLIVET*

##### *3. Löneskillnaderna mellan könen minskas (Jämställdhetsredogörelsen sid. 40); SHM*

#### **Ett program om lika lön på trepartsbasis, SHM**

Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män innehåller en riktlinje enligt vilken löneskillnaderna mellan könen minskas. Regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna har fortsatt genomförandet av likalönsprogrammet med målet att tydligt minska löneskillnaderna mellan könen så att löneskillnaden mellan män och kvinnor är högst 15 procent 2015. Kvinnor tjänar i dagsläget i genomsnitt 83 procent av männens inkomster på hela arbetsmarknaden. Man har gjort framsteg i fråga om huvudmålet, men i en allt för långsam takt. Fler satsningar behövs för att uppnå målet, i synnerhet inom löne- och avtalspolitiken.

Likalönsprogrammet har antagit strategin för hela valperioden, och insatsområdena för den tredje perioden har fastställts. De innehållsmässiga tyngdpunkterna påverkas av totalutvärderingen av programmet 2010 och regeringsprogrammet. För att garantera att programmets målsättningar uppfylls har en styrgrupp på hög nivå och en expertgrupp som stöder styrgruppens arbete tillsatts.

Likalönsprogrammet genomför viktiga projekt inom centrala verksamhetsområden:

Åtgärderna inom **delmålet löne- och avtalspolitik** omfattar bland annat en nära uppföljning av löneskillnaderna mellan könen och främjande av minskningen av löneskillnaderna. Inom avtalsområdet för handel och inkvarterings-, kosthålls- och fritidstjänster genomförs ett forsknings- och utvecklingsprojekt för att stärka jämställdhetens roll i löne- och avtalspolitiken 2012–2013. Projektet undersöker löneskillnaderna mellan män och kvinnor och utvärderar utvecklingsbehoven i fråga om kollektivavtal och lönesystem samt gör utvecklingsförslag. Projektet Effekter av förändringarna i arbetslivet på kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden och lika lön, som ingår i regeringsprogrammet, inleddes med en förundersökning våren 2012. Det omfattande forskningsprojektet om strukturförändringar genomförs 2013–2014. För att precisera åtgärderna i likalönsprogrammet undersökte programmet vilken ställning på arbetsmarknaden och vilka löner kvinnor och män med invandrabakgrund har.

Inom **delmålet utvecklingen av arbetsplatsens jämställdhetsplan** genomfördes en utredning på trepartsbasis om lönekartläggningens funktion och utvecklingsbehov 2011–2012. Utredningen baserade sig på arbetsmarknadsorganisationernas ramavtal.

**För att utveckla lönesystemen och öka kunskaperna om löner** har man spridit och använt resultaten från projekten om lönesystemen som genomförts inom likalönsprogrammet. Likalönsprogrammet har deltagit i Europadagen för lika lön och ordnat två stora riksomfattande forum om lika lön i Helsingfors. SHM genomförde den riksomfattande informationskampanjen Nu ska vi tala om löner under hösten 2013.

Forsknings- och utvecklingsprojektet NaisUrat stöder kvinnors avancemang till mer krävande uppgifter och att de stereotypa könsrollerna skrotas. Projektet finansieras av socialfonden och social- och hälsovårdsministeriet och genomförs 2013–2014. Projektet stöder att tjänstekvinnor samt kvinnor i sakkunniguppgifter och ledningsuppgifter på mellannivå avancerar till mer krävande uppgifter. Forskningsrönen införs vid organisationer som genomför konkreta reformer. Projektet genomför för egen del också riktlinjen i redogörelsen om att lindra segregationen i arbetslivet (Jämställdhetsredogörelsen sid. 41).

## *VÅLD MOT KVINNOR, VÅLD I NÄRA RELATIONER OCH MÄNNISKOHANDEL*

### *1. Samordningen och utvecklandet av förebyggande av våld, insamling av information och statistikföring säkerställs (Jämställdhetsredogörelsen sid. 46); SHM, JM, IM, övriga ministerier*

JM: Åtgärderna för att stärka samordningen inom programmet för att minska våld mot kvinnor hör till den lokala och regionala nivån (åtgärderna 3.2.1 och 3.2.2). Arbetsgruppen som granskar ratificeringen av Istanbulkonventionen har i sitt betänkande föreslagit följande om samordningsorganet: Artikel 10 i konventionen förpliktar till att utse eller inrätta ett samordningsorgan vars uppgifter är att samordna, genomföra, följa upp och utvärdera de verksamhetsprinciper och åtgärder som är avsedda att förebygga och bekämpa alla former av våld som omfattas av konventionens tillämpningsområde. Organets uppgift är att samordna sammanställningen av information, granska dess resultat och informera om dessa. Samarbetsorganets uppgifter ges till en början till rådet för brottsförebyggande och Institutet för hälsa och välfärd. Dessa leder i viss mån till en ökad arbetsbörda och det är med all sannolikhet försvarbart att öka personalresurserna för dessa uppgifter för att de ska kunna skötas ändamålsenligt.

I programmet för att minska våld mot kvinnor är ett mål att införa screeningsfrågor om våld vid social- och hälsovårdens klientmöten som en del av klientdatasystemet (åtgärd 3.8.5). Därutöver har våldssektionen vid rådet för brottsförebyggande kommit med ett

förslag om att föra statistik över våld. Sektionen har under 2012 granskat hur olika myndigheter statistikför och registrerar våld. Man strävar efter att stödja utvecklingen av mer ändamålsenlig, omfattande och kommensurabel registrerings- och statistikföringspraxis. Sektionen har föreslagit THL, JM, Riksåklagarämbetet och Statistikcentralen att frågor som ska beaktas i polisens statistiksystem så långt möjligt läggs till i ifrågavarande myndigheters informationssystem. Våldssektionen förslag bestående av 14 punkter omfattar också offrets och gärningsmannens ålder vid den tidpunkt då gärningen utförs. Våldssektionen vid rådet för brottsförebyggande har hos Rättspolitiska forskningsinstitutet ansökt om tillstånd att använda material så att de föreslagna variablerna för utvecklingen av våldsstatistiken kan testas i pilotförsök. Pilotförsöken utförs hösten 2013. Till dessa delar har man således redan uppmärksammat utvecklingsbehoven inom statistikföringen. En samarbetsgrupp för statistikföring om rättsärenden och brottmål har tillsatts för 1.1.2013–31.12.2014. Det är skäl att informera denna grupp om utvecklingsbehoven i fråga om statistikföringen av offer/klienter.

*2. Långsiktiga utvecklingsmål skapas för arbetet med att förebygga våld mot kvinnor (Jämställdhetsredogörelsen sid. 46); SHM, JM, IM, övriga ministerier*

JM: Inga utvecklingsmål på längre sikt har ännu fastställts baserat på ett övergripande och människorättsbaserat perspektiv. Istanbulkonventionen torde innebära framsteg på denna punkt. En brottsofferpolitisk kommitté har inlett sitt arbete sommaren 2013. I sitt arbete beaktar kommittén kraven enligt Istanbulkonventionen på stödtjänster för brottsoffer och karlägger enhetliga förfaringssätt och god praxis för att uppnå de mål förpliktelserna och rekommendationerna i konventionen ställer.

IM: I programmet för den inre säkerheten har man beslutat att utreda en hållbar finansieringsmodell för tjänster för brottsoffer, inklusive inrättandet av en brottsofferfond (åtgärd 57). JM ansvarar för åtgärden och utredningen bör bli klar i slutet av innevarande år. I åtgärd 58 har man beslutat att dessutom upprätta ett samarbetssystem mellan dem som producerar brottsoffertjänster för att stärka tillgången till tjänster för sådana grupper av offer som förutsätter specialkunskap. JM och organisationerna som producerar tjänsterna ansvarar för denna åtgärd. Ingendera åtgärden är dock specifikt inriktad på att förebygga våld mot just kvinnor.

(...)

*7. Åtgärderna mot människohandel utvärderas och utvecklas ur könsperspektiv (Jämställdhetsredogörelsen sid. 48); JM, IM*

*8. Vid utredningen av människorättsbrott som sker i prostitutionssyfte effektiveras identifieringen av offer för människohandel och hänvisningen av offren till hjälpsystemet (Jämställdhetsredogörelsen sid. 48), JM, IM, SHM*

Riktlinjerna 7 och 8:

JM:s arbetsgrupp mot människohandel har i sitt betänkande från 2013 bland annat föreslagit att bestämmelserna om koppleri och människohandel ändras så att fler fall av koppleri än tidigare i fortsättningen tolkas som människohandel. Enligt förslaget ska koppleri där den som är föremål för koppleri utsätts för påtryckningar i fortsättningen i regel tolkas som människohandel. I betänkandet föreslås vidare att den som är föremål för koppleri kan förordnas ett rättegångsbiträde med statliga medel för rättegång och förundersökning, även om den som är föremål för koppleri inte anses vara målsägande, på samma sätt som när det gäller offer för människohandel eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet. På detta sätt säkerställs att också de som blir föremål för koppleri (dvs. kvinnor) får ett biträde för straffprocessen. Att få ett biträde har ofta betydelse för huruvida den som är föremål för koppleri har en faktisk möjlighet att få det han eller hon har rätt till, till exempel eventuella skadestånd, och få den hjälp han eller hon behöver. I människohandelsfall kan biträdet ha en viktig roll också för att

identifiera en person som ett offer för människohandel. En person som anses som föremål för koppleri kan under processens gång visa sig ha fallit offer för människohandel, varvid brottsrubriceringen kan bli en annan. Då är det viktigt att offret har haft rätt till ett biträde genast från processens början.

Målet med IM:s projekt Utveckling av lagstiftningen om hjälp till offer för människohandel (IM008:00/2012) är att utreda hur lagstiftningen om hjälp och stöd för offer för människohandel fungerar och göra en motiverad proposition om hur den ska utvecklas. I projektet behandlar man bland annat frågor gällande identifiering av offer för människohandel och hänvisning till hjälpsystemet. Det tvärsektoriella projektet pågår mellan den 1 februari 2012 och den 31 december 2014, och omfattar en bred representation av de aktörer som är viktiga för beredningen av frågorna. Polisavdelningen deltar i det tvärsektoriella projektet för att hjälpa offer för människohandel.

Polisstyrelsen har utfärdat en anvisning (2020/2011/3768) om ingripande i människohandel och i liknande brott samt hjälp till offer för människohandel. Anvisningen gäller 1.5.2012–30.4.2017. Anvisningen syftar till att förenhetliga ingripandet i människohandel och liknande brott (grovt ordnande av olaglig inresa, grovt koppleri samt ockerliknande diskriminering i arbetslivet) och förundersökningen av dessa samt förfarandet för att hjälpa dem som fallit offer för människohandel. Syftet är också att främja ett jämlikt bemötande av potentiella offer för människohandel och öka polisens kunskaper om hjälpsystemet för offer för människohandel. Utöver bekämpning, identifiering och förundersökning av människohandelsbrott behandlar anvisningen bland annat åtgärder i anslutning till hjälpsystemet för offer för människohandel.

## *FINLANDS AGERANDE I DEN INTERNATIONELLA JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN*

### *1. Finland främjar aktivt jämställdheten mellan könen inom Europeiska unionen (Jämställdhetsredogörelsen sid. 49); UM; alla ministerier*

Finland har aktivt påverkat EU:s nya fleråriga finansieringsperiod (2014–2020) och i synnerhet i förhandlingarna om programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap (REC) samt Program för social förändring och social innovation (EaSI). Målet har varit att jämställdheten mellan könen är en stadig del av den nya finansieringsperiodens program, dels som en egen del, dels som ett integrerat mål, och att det fortsatta programarbetet för jämställdhet tryggas. Finland har stött det europeiska jämställdhetsinstitutet EIGE:s arbete bland annat i institutets förvaltningsråd och expertgrupp samt i temainriktade arbetsgrupper. Också Minna – Centret för jämställdhetsinformation är en viktig samarbetspartner till EIGE som regelbundet informerar om EIGE:s verksamhet i Finland.

### *2. Finland fortsätter att aktivt främja jämställdheten inom Förenta Nationerna (Jämställdhetsredogörelsen sid. 49); UM; alla ministerier*

I synnerhet i samband med förberedelserna inför FN:s kvinnokommissions (CSW) 57:e möte som hölls i mars 2013 tillsammans andra likasinnade länder hjälpte Finland till att lyfta fram jämställdhetsfrågor samt minskningen av våld mot kvinnor och flickor som ett viktigt tema på bred front internationellt. I Finland betonades detta också i såväl ministeriernas som riksdagens och frivilligorganisationernas prioriteringar och samarbete. Detta ledde till resolutionsförhandlingar som till skillnad från CSW:s tidigare session 2012 ledde till ett framgångsrikt slutresultat.

Främjandet av sexuell hälsa och fortplantningshälsa och rätten till dessa är ett av de viktigaste temana som Finland har framhåvt vid internationella möten och

resolutionsförhandlingar. Den ovan nämnda förberedelseprocessen inför FN:s kvinnokommissions 57:e session främjade märkbart förtydligandet av EU:s roll och återställandet av EU:s funktionsförmåga.

I juni 2012 offentliggjorde Finland sitt andra nationella handlingsprogram för att verkställa FN:s säkerhetsråds resolution 1325. Handlingsprogrammet omfattar indikatorer med vilka UM:s breda uppföljningsgrupp följer upp genomförandet. I det internationella samarbetet fäster Finland konsekvent uppmärksamhet vid att synliggöra och inkludera 1325-temat i gemensamma utlåtanden och dokument. Bland annat kan nämnas initiativrikedom i säkerhetsrådet, Finlands FN-representations evenemang, som bland annat har gjort det möjligt för förespråkare för kvinnors rättigheter i konfliktländer att besöka Förenta nationernas högkvarter och framföra kvinnornas synpunkter och rekommendationer direkt till säkerhetsrådet. 1325-temat framhävs också i Finlands internationella verksamhet för att främja fredsmedling. Hit hör bland annat samarbetet mellan Finland och Turkiet och stödet för FN:s många utbildningsverksamheter och övrig verksamhet.

Finland har stött FN:s jämställdhetsorganisation UN WOMEN sedan den grundades och har märkbart ökat sitt stöd under åren. Finland har också separat finansierat FN-programmet "UN Action Against Sexual Violence in Conflict".

*3. Främjandet av jämställdheten och integreringen av könsperspektivet inom utvecklingspolitiken säkerställs (Jämställdhetsredogörelsen sid. 49); UM*

Även om Finlands personalresurser och finansiella resurser är betydligt mindre än centrala medlemsländer, har Finland satsat aktivt för att uppnå de gemensamma målen. Likaså ser Finland handlingsplanen som ett viktigt redskap för utvecklingen av EU:s verksamhet. Finlands beskickningar har i mån av sina resurser deltagit i arbetsfördelningen på det sätt som kommission och medlemsländerna har avtalat om.

Finland drev aktivt principen om jämställt deltagande, som antogs vid klimat- och miljöforumen 2013, i alla beslutsfattande organ, arbetsgrupper samt nationella delegationer.

I uppföljningen av millenniemålen kommer målen inte att uppnås, i synnerhet inte minskad mödradödlighet. På grund av de behövliga åtgärdernas mångfald och också på grund av problem i statistikuppföljningen har bedömningen av enskilda åtgärder och deras konsekvenser visat sig vara en stor utmaning. Målet som sådant är fortfarande viktigt, men Finland, tillsammans med alla andra aktörer, utarbetar och genomför program som ett brett spektrum av tjänster för och rätten till sexuell hälsa där man eftersträvar en så stor kostnadseffektivitet som möjligt.

*4. Finland främjar aktivt jämställdheten mellan könen i det nordiska samarbetet samt i Europarådets och OECD:s verksamhet (Jämställdhetsredogörelsen sid. 50); UM, alla ministerier*

Teman som Finland lägger vikt vid i det nordiska jämställdhetsarbetet har de senaste åren varit frågor gällande jämställdheten mellan kvinnor och män i anslutning till hållbar utveckling och arbetet mot klimatförändringen samt utvecklingen av integreringen av könsperspektivet såväl i ministerrådets arbete som i den nationella politiken. Även om den stora vikt som läggs vid de skandinaviska språken i det nordiska samarbetet också medför utmaningar för Finlands deltagande och utnyttjande av resultaten, har Finland deltagit i tillbörlig utsträckning i nästan all verksamhet som finansierats av ministerrådet.

Europarådet förnyade sin kommittéstruktur 2011 och gjorde om styrkommittén för jämställdhetsfrågor som tidigare haft 47 medlemmar till en jämställdhetskommision



med 16 expertmedlemmar. Under jämställdhetskommisionens första tvåårsperiod har man bland annat utvecklat och förtydligat Europarådets nya sektorövergripande jämställdhetsprogram, gjort utredningen "Women's Access to Justice" och ordnat en konferens om media och stereotyper. Genomförandet av rekommendationen Rec (2002)5 om våld mot kvinnor följs upp sista gången innan Istanbulkonventionen träder ikraft. Det nya programmet understryker integreringen av jämställdhetsperspektivet i samtliga styrkommittéers arbete, och för dem har således jämställdhetsrapportörer utsetts. Enligt rotationen väljs åtta nya experter från medlemsländerna i stället för de medlemmar som träder tillbaka (inkl. Finland).

Finland använder systemet GENDERINDEX som tagits fram av OECD också i utvärdering av sina egna utvecklingssamarbetsprojekt.

## Bilaga 1. Projekt som ska integrera könsperspektiv (situationen i augusti 2013)

	Projekt	Mandatperiod	Kontaktperson	Kort beskrivning av projektet och dess könsperspektiv
<b>FM</b>	Kommunreformen	Regeringsperioden	Päivi Laajala	Jämställdheten mellan könen främjas i kommunstrukturreformen genom att fortsätta och stöda utvärderingen av reformens könskonsekvenser. Omfattning och kvalitet i fråga om utvärderingen av kommunreformens jämställdhetskonsekvenser preciseras vartefter att reformen framskrider. Utvärderingen genomförs som ett samarbete mellan FM, Kommunförbundet och SHM. Kommunstrukturlagen trädde i kraft den 1 juli 2013. I samband med lagberedningen har konsekvenserna också utvärderats ur jämställdhetsperspektiv genom att använda forskning om jämställdhet från programmet för utvärdering av strukturreformen – ARTTU. Utkastet till kommunstrukturlagen skickades på remiss i november 2012 och tidsfristen för utlåtandena gick ut den 7 mars 2013. Regeringens proposition med förslag till kommunstrukturlag beaktade en del av de inkomna utlåtandena. Planeringen av ett projekt för att följa upp och utvärdera kommunreformen inleds våren 2014 (inom ramen för tillgängliga anslag). Beredningen av totalreformen av kommunallagen inleddes våren 2012. I reformen granskas fyra delområden, nämligen kommunekonomi, ledning och organ, demokrati samt kommunerna och marknaden. Reformen av kommunallagen bereds så att regeringspropositionen med förslag till kommunallag blir klar våren 2014. I synnerhet jämställdhetsperspektivet har samband med delområdet demokrati och därmed med granskningen av de förtroendevaldas verksamhetsförutsättningar. Jämställdhetsperspektivet är också av betydelse för delområdet ledning och organ. I lagberedningen beaktas bland annat konsekvensbedömningen från perspektivet jämställdheten mellan könen.
<b>JM</b>	Totalreformen av lagstiftningen som gäller samhällspåföljder	2012–2014	Anne Hartoneva	En totalreform av lagstiftningen som gäller verkställandet av samhällspåföljder bereds. Det är huvudsakligen fråga om just verkställandet, varpå omständigheter i anslutning till förundersökning, åtal och dömande ägnas mindre uppmärksamhet. De huvudsakliga aktörerna är JM och Brottsförmyndigheten. Ställningstaganden om könskonsekvenserna har begärts in när kommitténs betänkande är på remiss. Projektet har framskridit till beredningsskedet av regeringspropositionen, som överlämnas våren 2014.
<b>UM</b>	Programmet för ekonomiska yttre förbindelser	2012–	Anne Ahonen Kent Wilska	Utrikesministeriet låter under sommaren 2013 göra en utredning om "jämställdheten mellan könen i de globala värdekedjorna och klargöra vilken roll det handelsrelaterade biståndet har vid främjandet av jämställdheten och kvinnors sysselsättning i utvecklingsländerna". Utredningen ska huvudsakligen grunda sig på en analys av forskningsrön och försöka visa jämställdhetsaspekter i anslutning till integreringen av globala värdekedjor. Därutöver samlas bästa praxis in om forskningsrön och exempelfall och man analyserar olika sätt och instrument med vilka jämställdhetsutvecklingen och kvinnors sysselsättning i utvecklingsländerna kan stödjas genom handelspolitiken och det handelsrelaterade biståndet. I utredningen analyseras tre internationella huvudgrupper inom handeln: industriprodukter, jordbruksprodukter och tjänster. Inom dessa grupper har sektorerna textil- och elektronikindustrin, produktionen av växter, grönsaker och frukter samt turismindustrin valts som exempel. Sektorerna har valts med tonvikten på exportindustrin, eftersom kvinnor utgör en förhållandevis hög andel av arbetskraften inom denna industri.
<b>IM</b>	Strategin Migrationens framtid 2020	21.12.2011–31.1.2013	överdirektör Jorma Vuorio Jarmo Tiukkanen, Sanna Sutter,	Inom projektet utarbetas den övergripande strategin Migrationens framtid 2020, där man försöker förutse omfattningen av invandringen till Finland samt vilken typ av invandring det rör sig om och vilka konsekvenser den får för det finländska samhället. I strategin kommer man att jämlikt behandla alla migrationsområden som är viktiga för Finland med beaktande av i synnerhet EU:s riktlinjer. En arbetsgrupp och ett sekretariat har inrättats för genomförandet av projektet. Pentti Visanen är arbetsgruppens ordförande och medlemmarna utgörs av omkring tio representanter för olika ministerier och organisationer.

			Jutta Gras	<p>Tanken är att granska projektets målgrupp och bedöma konsekvenserna från ett könsperspektiv. Man försöker också klassificera uppgifter om människors bakgrund enligt kön. Genomförandet av projektet inleddes 2012 och de substansfrågor som ska tas upp börjar ta form. Därigenom kan man i fortsättningen också ta könsperspektivet med i arbetet. Strategiutkastet utvärderades med tanke på konsekvenserna för jämställdhet och likabehandling vid det seminarium som ordnades den 12 december 2012 för representanter för myndigheter och organisationer som inte ingår i projektarbetsgruppen. Resultaten från utvärderingarna beaktades i den fortsatta beredningen av strategidokumentet och utvärderingen nämndes i arbetsgruppens förslag till strategin Migrationens framtid 2020. Rapporten över utvärderingen finns på projektets webbplats <a href="http://www.intermin.fi/sv/utveckling/migration_2020">http://www.intermin.fi/sv/utveckling/migration_2020</a>.</p> <p>Arbetsgruppens förslag genomgick en omfattande remissbehandling i februari-mars 2013, då man också spred information om den utvärderingsprocess som genomförts. Responsen som inkommit var i allmänhet att utvärderingen varit en god idé. Utvärderingen av konsekvenserna för jämställdhet och likabehandling beaktas i det handlingsprogram som ska göras upp på basis av strategin.</p>
<b>UKM</b>	Barn- och ungdomspolitiska utvecklingsprogrammet 2012–2015	1.1.2012–31.12.2015	Georg Henrik Wrede, Tarja Tolonen	<p>Enligt 4 § i ungdomslagen (72/2006) godkänner statsrådet vart fjärde år ett ungdomspolitiskt utvecklingsprogram. I programmet anges de riksomfattande målen för ungdomspolitiken och riktlinjerna för regionernas och kommunernas ungdomspolitiska programarbete. I programmet beaktas i synnerhet aspekter gällande barns och ungas utveckling och främjandet av ett aktivt medborgarskap hos dem. För genomförandet av det barn- och ungdomspolitiska programmet beviljas årligen ca 3 miljoner euro; 2012 beviljades 3 550 000 euro, varav en miljon beviljades till det regionala utvecklingsarbetet via NTM-centralerna. Projekten som beviljas understöd ombes också att lämna in uppgifter enligt kön om unga och arbetstagare med anslutning till projektet. De som har fått projektfinansiering informeras om insamlingen av information och om konsekvensbedömningen.</p> <p>Våren 2013: Statistikföringen inleds, genusmedvetna projekt pågår</p>
<b>SHM</b>	Åtgärdsprogrammet för att minska utslagning, fattigdom och hälsoproblem	10.1.2012–31.3.2015	Marja-Liisa Parjanne	<p>Åtgärdsprogrammet för att minska utslagning, fattigdom och hälsoproblem innehåller åtgärder med hjälp av vilka man ingriper i arbetslöshet och fattigdom, skillnader i hälsotillstånd och människors avsaknad av visioner och lottlöshet. Vid verkställandet av programmet har man förbundit sig att beakta skillnaderna mellan kvinnor och män i fråga om välfärd och hälsotillstånd. Programmet är tvärssektoriellt och består av flera av regeringsprogrammets spetsprojekt. Åtgärdsprogrammet samordnas av SHM och genomförandet leds av den social- och hälsovårdspolitiska ministergruppen. Åtgärdsprogrammets breda styrgrupp tillsattes i januari 2012 och består av representanter från olika ministerier, Kommunförbundet, arbetsmarknadsorganisationer, frivilligorganisationer, samfund samt RAY och Oy Veikkaus Ab. Åtgärdsprogrammets perspektiv samt arbetet för att främja likabehandling, hälsa och välfärd beaktar män och kvinnor i alla åldrar. För åtgärdsprogrammets spetsprojekt fastställs målnivåer och uppnåendet och effektiviteten av dessa bedöms med hjälp av ett välvalt indikatorpaket. Informationen från samtliga indikatorer specificeras enligt kön, om uppgifterna bara finns tillgängliga, och man bedömer situationen för män och kvinnor och eventuella ytterligare åtgärder som behövs. Inom ramen för programmet ordnades temadagen "Välgång för livet" på hög nivå den 14 juni 2012 (bl.a. deltog republikens president och sex ministrar). Som ett strategiskt forskningsprojekt av statsrådets arbetsgrupp för forsknings-, prognostiserings- och utvärderingsverksamhet gjorde SOTERKO en utredning om effekterna av de politiska åtgärder som syftar till att minska utslagningen av barn och unga och minska skillnaderna i deras välbefinnande, utredningen blev klar den 31 januari 2013. SOTEPOL antog programmets målindikatorer i februari 2013. Programmets uppföljningsindikatorer har specificerats enligt kön.</p>
<b>JSM</b>	Nationella skogsprogrammet	Regeringsperioden	Marja Kokkonen	<p>Det nationella skogsprogrammet (KMO) 2015 innehåller de centrala skogspolitiska riktlinjerna. Enligt programmets verksamhetsidé skapar en hållbar skötsel och användning av skogar växande välfärd. Programmets vision tar dock sikte på år 2020 då den finländska skogsbranschen är en ansvarsfull föregångare inom bioekonomi, de skogsbaserade näringarna är konkurrenskraftiga och lönsamma och skogsnaturens biologiska mångfald och de övriga miljöfördelarna starka. KMO 2015 kretsar kring tre teman: beaktande av kvinnliga jägares behov som kunder, yrken i skogsbranschen lämpar sig också för kvinnor, kvinnor i förtroendeuppdrag. Interimsrapporteringen om det reviderade programmet pågår våren 2013. Granskningarna görs till en del av den skogspolitiska redogörelse som ges till riksdagen i januari 2014. Projektets målgrupp och konsekvenser har granskats ur könsperspektiv.</p>

<b>KM</b>	Arbetsgruppen som utreder rättvis och intelligent trafik	3.2.2012–31.12.2013	Risto Murto, Tuomo Suvanto	Syftet med utredningen är att skapa en helhetsbild av hur Finland borde gå till väga för att införa system med vägavgifter på lång sikt. Utredningen ska granska tekniska, trafikmässiga, ekonomiska och legislativa frågor i anslutning till vägavgifter. Granskningen av konsekvenserna görs under 2013 och vägavgifternas konsekvenser för män och kvinnor ingår i konsekvensbedömningen.
<b>SRK</b>	Uppföljningen av verkställandet av regeringsprogrammet	Regeringsperioden	Taina Kulmala, Ulla Rosenström	Uppföljningen av verkställandet av regeringsprogrammet är SRK:s projekt som ska integrera könsperspektivet. Könsperspektivet beaktas i uppföljningen genom att indikatorinformation som är en del av rapporteringen om hur regeringsprogrammet framskrider presenteras ur mäns respektive kvinnors perspektiv till de delar det är möjligt. Därutöver skapas länkar till tjänsten Findikaattori i fråga om de indikatorer om vilka det redan finns information enligt kön.
<b>ANM</b>	Det strategiska programmet för struktumvandling och arbetsmarknadens funktion	2011–2015	Leena Pentikäinen	Våren 2012 fattar regeringen utgående från programmet ett principbeslut, där det fastställs arbetspolitiska riktlinjer för utvecklingen av arbetskraftspolitikens innehåll och strukturer. Därefter går man vidare till att verkställa dessa. Jämställdhetsmålet har beaktats i regeringens arbetspolitiska principbeslut samt i verkställandet av beslutet. Projektets jämställdhetsmål har fastställts och genomförts. I den arbetskraftspolitiska analysen har arbetsmarknadssituationen rapporterats enligt kön, till exempel sysselsättnings- och arbetslöshetssituation enligt kön.
<b>MM</b>	Försöksprojekt inom Programmet för hållbar konsumtion och produktion (KULTU)	inleds sommaren 2012	Taina Nikula	Det finns åtta försöksprojekt inom programmet Smartare konsumtion – Hållbar konsumtion och produktion från 2012. I ett av dessa, Ekotehokkuutta kotitalouksien arkeen ja muutostilanteisiin (Ekoeffektiva lösningar i hushållens vardag och förändringar), integreras könsperspektivet. Programmet och förslagen till statsrådets principbeslut finns på <a href="http://www.ym.fi/sv-FI/Miljo/Hallbar_konsumtion_och_produktion">http://www.ym.fi/sv-FI/Miljo/Hallbar_konsumtion_och_produktion</a>
<b>FSM</b>	Försvarsmaktsreformen	2011–2015	Olli Suonio, Kati Mikkonen, Esa Janatuinen	Ett mål inom försvarsmaktsreformen är att förnya personalstrukturen. Utvärderingen av könskonsekvenserna genomförs av Huvudstabens personalavdelning under ledning av försvarsministeriet. Målet är att följa upp konsekvenserna av försvarsmaktsreformen för män och kvinnor i olika åldrar som tjänstgör i olika uppgifts- och yrkesgrupper. Det första skedet av utvärderingen av könskonsekvenserna genomfördes våren 2012 och det andra skedet under hösten samma år. Enligt resultaten påverkades oftare arbetstagare på lägre kravnivåer (lägre avlönade) och arbetstagare i de äldre åldersgrupperna av förändringen, såväl i absoluta termer som i förhållande till alla arbetstagare. Det var något vanligare att kvinnor påverkades av förändringen. Utvärderingen fortsätter 2013, 2014 och 2015 då man bland annat utreder vem som i slutändan blir utan ersättande arbete inom försvarsmakten och hur många män respektive kvinnor som under 2013–2014 har tagit emot något slags uppsägningspaket som arbetsgivaren erbjudit.

**BILAGA 2. Styrelseplatser, antal och procentuell andel kvinnliga medlemmar samt utfallet av de mål staten fastställt efter bolagsstämman åren 2010 och 2013 i fråga om statsägda bolag som fungerar på marknadsvillkor och specialuppgiftsbolag under statsrådets kanslis ägarstyrning**

**Grupp 1 Av staten helägda bolag**

	2010			2013		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Altia	6	3	50,0	7	4	57,1
Arctia Shipping/nytt				5	2	40,0
Destia	5	2	40,0	5	2	40,0
Edita (Nordic Morning)	7	4	57,1	6	3	50,0
Educode/sålt	5	3	60,0			
Governia	3	1	33,3	4	2	50,0
Itella	9	4	44,4	8	4	50,0
Labtium/sålt	5	2	40,0			
Leijona Catering/nytt				6	3	50,0
Meritaito/nytt				6	3	50,0
Motiva	6	3	50,0	5	3	60,0
Solidium	7	3	42,9	7	3	42,9
Suomen Erillisverkot/nytt				8	4	50,0
Finlands Färjetrafik	5	2	40,0	5	2	40,0
Myntverket i Finland	6	2	33,3	7	3	42,9
Suomen Viljava	5	3	60,0	5	2	40,0
VR	8	3	37,5	8	3	37,5

**Grupp 2 Staten har majoritet, icke-noterade (delägaravtalsbegränsning och/eller branschens särdrag)**

	2010			2013		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Boreal	5	1	20,0	5	2	40,0
Kemijoki	7	1	14,3	7	1	14,3
Patria	6	2	33,3	6	1	16,6
Raskone	6	3	50,0	6	3	50,0
Vapo	6	2	33,3	6	2	33,3

**Grupp 3 Staten minoritetsägare, icke-noterade (liten ägarandel utan utnämnanterätt/Arek, FCG; delägaravtalsbegränsning/staten har endast en plats: ADCH, SSPK; särdrag)**

	2010			2013		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Arek/sålt	7	1	14,3			
Art and Design City Hki	7	1	14,3	7	1	14,3
Ekokem	7	3	42,9	7	3	42,9
FCG/sålt	7	1	14,3			
Fingrid/överfört till FM	7	2	28,6			
Gasum	intern styrelse					
Silta/sålt	6	0	0,0			
Finska Centralen för Utsädespotatis	6	0	0,0	6	0	0,0

**Grupp 4 Börsnoterade bolag med statlig majoritet**

	2010			2013		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Finnair	8	3	37,5	7	3	42,9
Fortum	7	3	42,9	7	3	42,9
Neste Oil	8	3	37,5	7	3	42,9

**Grupp 5 Börsnoterade bolag där staten är minoritetsägare (Solidium Oy)**

	2010			2013		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Elisa	7	2	28,6	7	2	28,6
Kemira	7	3	42,9	5	2	40,0
Metso	8	2	25,0	8	2	25,0
Outokumpu	8	3	37,5	8	2	25,0
Outotec/nytt				7	2	28,6
Rautaruukki	7	3	42,9	7	3	42,9
Sampo	8	2	25,0	8	4	50,0
Sponda/sålt	6	2	33,3			
Stora Enso	8	2	25,0	10	3	30,0
Talvivaara/nytt				9	3	33,3
Telia Sonera	11	3	27,3	8	3	37,5
Tieto	10	1	10,0	8	2	25,0
Tikkurila/sålt	5	2	40,0			